

Universitat de Barcelona

Facultat d'Història, Geografia i Filosofia

Màster Interuniversitari d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania

Conciliació? Més bé malabarismes

Un toc de realitat davant la utopia

Eva Vidal Escrivà

Treball de Fi de Màster

Tutora: Telma Vega Felgueroso

Curs 2018-2019

Les persones treballadores sempre anem a cegues i sense
saber quines opcions tenim. És a dir, no tenim eixa
llibertat, no? És a dir, tu et plantes una idea o ni tan
sols te la plantes perquè no saps que hi ha eixes
possibilitats

THAIS (*informant*)

Índex

Llista d'abreviacions.....	I
I. Introducció	1
I. Metodologia	6
II. Quins drets existeixen?.....	12
2.1. Permís per cura del lactant.....	12
2.1.1. Evolució legislativa des de la CE	12
2.1.2. Règim jurídic actual.....	14
2.1.3. Com es tradueix a la seguretat social?.....	19
2.2. Permís per naixement i adopció.....	20
2.2.1. Evolució legislativa des de la CE	21
2.2.2. Règim jurídic actual.....	24
2.2.3. Com es tradueix a la Seguretat Social?	29
2.3. Excedència per cura de fills i familiars.....	32
2.3.1. Evolució legislativa des de la CE	32
2.3.2. Règim jurídic actual.....	35
2.3.3. Com es tradueix a la seguretat social?.....	45
2.4. Reducció de jornada per guarda legal i cura directa d'un familiar	46
2.4.1. Evolució legislativa des de la CE	46
2.4.2. Règim jurídic actual.....	48
2.4.3. Com es tradueix a la seguretat social?.....	55
III. Un bany de realitat.....	57
3.1. Quin dret és aquest?	57
3.1.1. Permís per cura del lactant	57
3.1.2. Permís per naixement i adopció.....	61
3.1.3. Excedència per cura de fills i familiars	67
3.1.4. Reducció de jornada	74

3.1.5.	Comentaris en comú	80
3.2.	Què determina cada decisió?	81
3.2.1.	Impacte en la seguretat social.....	81
3.2.2.	Convenis col·lectius	85
3.2.3.	Informació sobre els drets.....	87
3.2.4.	Actitud de la persona empresària.....	89
3.2.5.	Situació econòmica.....	91
3.2.6.	Edat.....	93
3.2.7.	Serveis públics i ajudes econòmiques	94
3.2.8.	Viure a un poble	97
3.2.9.	Canviarien alguna decisió?	99
IV.	Conclusions i reflexions	101
V.	Bibliografia.....	106
5.1.	Llibres	106
5.2.	Capítols	107
5.3.	Articles acadèmics i informes:.....	108
5.4.	Articles periodístics	111
5.5.	Diari de sessions	111
5.6.	Legislació i altres	112
5.6.1.	Lleis	112
5.6.2.	Reals Decrets Lleis	113
5.6.3.	Reals Decrets Legislatius.....	114
5.6.4.	Real Decret	114
5.6.5.	Altres	114
5.7.	Jurisprudència	115
5.7.1.	Jutjat de lo social	115
5.7.2.	Tribunal Superior de Justícia.....	115

5.7.3.	Tribunal Suprem	116
5.7.4.	Audiència Nacional	117
5.7.5.	Tribunal Constitucional	117
5.7.6.	Tribunal de Justícia de la Unió Europea.....	117
5.8.	Convenis Col·lectius	118
5.8.1.	Àmbit Estatal	118
5.8.2.	Àmbit País Valencià	118
5.8.3.	Àmbit Província d'Alacant.....	120
5.9.	Entrevistes transcrites	123
5.10.	Pàgines web.....	123

Llista d'abreviacions

Art	Article
CD	Congrés dles Diputats
CE	Constitució Espanyola
CiU	Convergència i Unió
FD	Fonament de Dret
IT	Incapacitat temporal
LCVFL	Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
LET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LET-1980	Llei 8/1980, de 10 de març de l'Estatut dels Treballadors
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 d'octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
OIT	Organització Internacional del Treball
PP	Partit Popular
PSOE	Partit Socialista Obrer Espanyol
RD	Real Decret
RD-L	Real Decret Llei
RD-Leg	Real Decret Legislatiu
SAN	Sentència de l'Audiència Nacional
STC	Sentència del Tribunal Constitucional
STS	Sentència del Tribunal Suprem
STSJ	Sentència del Tribunal Superior de Justícia
STJUE	Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea
TC	Tribunal Constitucional

I. Introducció

«Des de la feina m'han dit que firme això, va sobre algo del conveni col·lectiu. T'ho pots llegir? És que no ho entenc que diu»; «Ja, però això és sols per a les que aneu a la universitat»; «Jo sols vos escolte, és que jo sobre tot això no sé res». Aquests són alguns exemples de frases que m'han dit dones (abans de fer aquest treball) en converses on es parlava sobre algun dret laboral de conciliació, o sobre alguna política o teoria al respecte.

Tal com estableix l'art.9.2 de la CE els poders públics tenen l'obligació de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups siguin reals i efectives, i moure els obstacles que impedeixin el seu efectiu desenvolupament. Tanmateix, les preguntes plasmades fan plantejar-se si realment aquest precepte s'està complint, ja no pel que fa a implantar drets al respecte, sinó d'informar sobre la seva existència i així promoure'ls. De fet, especialistes com Ballester (1994), Lousada (2018) fa temps que adverteixen que cal prestar atenció a aquest article.

És en aquest marc que neix el present treball, el qual no pretén reiterar conclusions i idees sobre la conciliació. Així doncs, l'àmplia investigació acadèmica sobre el tema constata que el model actual de conciliació «no hace sino desarrollar una visión de la conciliación muy ligada a la doble presencia femenina» (Pastor,2007:122). S'és plenament conscient que aquestes polítiques deixen de banda el treball de «reproducció social». El qual, tal com afirma Fraser és «tant afectiu com material, que sovint es fa sense remuneració i és indispensable per a la societat. Sense aquesta feina no hi hauria cultura ni economia, ni organització política» (2019: 42).

D'altra banda, es parteix de la idea que aquesta conciliació té repercussions negatives en el futur. Així doncs, «A primera vista les pensions en el món modern són, en aparença, un pagament de salari diferent al qual el treballador tindrà dret quan es jubili» (Saritas,2019: 225). Malauradament, per a les dones les pensions sempre tenen un caràcter més baix donada «l'estructura dels mercats laborals que no acullen bé les dones o que no els proporcionen uns ingressos iguals» (Saritas,2019: 253), generant-se així la bretxa de pensions.

Mentiria si digués que no va estar en la meua ment fer el treball sobre aquestes qüestions, de fet així va començar. Però, fent les entrevistes vaig poder observar que cal fer un pas previ, i preguntar-se si realment la gent coneix tots aquests drets sobre els quals es teoritza, i en si mateixa la teoria que s'ha construït envers ells. Arran d'aquesta reflexió es va fixar un objectiu general: Analitzar si existeix una desconexió entre tot allò que exposen els drets envers la conciliació, i allò que coneix i necessita la gent. A partir d'aquí es van fixar tres objectius específics: a) Analitzar si la gent està informada sobre els seus drets. b) Estudiar que determina les decisions de la gent. c) Analitzar si aquesta possible desconexió incrementa els efectes negatius en l'àmbit de la seguretat social, i per tant al seu benestar futur.

Cal dir que el treball se centrarà exclusivament en el sector privat, donat que tal com afirma Mercadè en el sector d'empleats i empleades públiques «las condiciones de trabajo y de flexibilidad horaria y de permisos son mejores» (2007: 71), sempre guardant algunes excepcions. D'altra banda, es tracta d'un estudi a escala local, donat que això permet fer un primer anàlisi més profund.

Tal com afirma Durán hi ha diferents tipus de polítiques públiques de conciliació, en aquest treball s'analitzarà en concret aquelles que ella qualifica de «Impulso de nuevas condiciones normativas» (2018: 102). És a dir, aquelles que van centrades als drets laborals. En concret s'analitzarà el permís per cura del lactant; el permís per naixement i adopció; excedència per cura de criatures i familiars, i reducció de jornada per guarda legal i cura directa d'un familiar. Doncs tal com afirma la mateixa autora aquests són els principals drets que es sol·liciten com a estratègia de conciliació que ella denomina «seqüència temporal», la qual «consiste en alternar la producción para la familia y para el mercado, de modo que no coincidan en el tiempo» (2018: 103).

Consegüentment, també s'analitzarà la seva repercussió en l'àmbit de la seguretat social, però sols en l'àmbit contributiu. Donat que, tal com s'ha explicat és ahí on es veu reflectit el cost de totes les interrupcions laborals que han hagut de fer les dones per dedicar-se a les cures, o les reduccions salarials que això ha comportat. Doncs no s'ha d'oblidar que la LET es basa en la imatge de treballador estàndard. Tot allò atípic té uns perjudicis, que al final del camí la seguretat social materialitza negativament, tal com s'ha comentat anteriorment.

Pel que respecta a la meva posicionalitat sóc la primera de la meva família que va a la universitat. Aquesta posicionalitat m'ha permès conèixer els dos àmbits: D'una banda, conec la sensació de pensar que l'acadèmia és una cosa aliena, i que tot allò que s'estableix en els drets no va amb nosaltres, i d'altra banda quan he entrat a la universitat he conegut i comprés tot allò que es fa en aquest àmbit. A més, pels graus que he estudiat sóc plenament conscient que tal com estan estructurats i redactats els drets resulten complicats de comprendre, i que en aquest punt les polítiques públiques juguen un paper fonamental. Per allò exposat anteriorment sóc conscient que les

persones de categories professionals baixes no els coneixen, i inclús tenen certa desconfiança cap a ells. D'altra banda, sóc d'un poble petit, però estudio i visc a Barcelona, tal situació m'ha permès conèixer les diferents estratègies de conciliació entre àmbit urbà i rural.

Per fer tot aquesta anàlisi el treball s'estructura en quatre apartats. El primer apartat versarà sobre la metodologia. En ell es justificarà des de la teoria perquè s'ha fet servir una metodologia qualitativa, en concret l'entrevista en profunditat individual a priori, i s'ha complementat en altres materials. Així doncs, s'exposarà com s'han desenvolupat les entrevistes, i perquè tot plegat es pot considerar que aquest treball és una investigació de caràcter feminista.

En el segon apartat es procedirà a fer una anàlisi normatiu i teòric de cadascun dels drets mencionats. Per tal cosa s'utilitzarà bàsicament textos jurídics i anàlisis jurídicoteòrics. De cadascun dels drets es tractaran tres qüestions: a) Com ha evolucionat legislativament. En aquest sentit, advertir que sols es farà referència a la legislació posterior a la CE. Atès que, tal com s'ha dit anteriorment aquest treball té com a base l'art.9.2. CE b) El règim general actual de cada dret. Aquí es farà referència a la retribució, titularitat, modalitat i bé jurídic protegit pel dret. Alhora es farà menció a com es tracta des dels convenis col·lectius cada un d'aquests aspectes. c) Com es tradueix en la seguretat social, en aquest punt sols es tindrà en compte la normativa actual. Tot i tenir present que la nostra normativa segueix els paràmetres marcats per la comunitària i internacional, en aquest treball s'exclou *ex professo* aquest tipus de normativa, donat el caràcter local de l'estudi.

En el tercer apartat es procedirà a fer l'anàlisi de resultats de les entrevistes, el qual seguirà el següent ordre: En primer lloc, s'analitzarà tot el que s'ha dit envers els drets i es farà menció al tractament que s'ha fet des del CD, per veure sí en el debat polític es plasmen les necessitats de la gent. Aquest apartat es tancarà en un comentari comú. En segon lloc, es procedirà a analitzar quins han estat els determinants en cada una de les decisions. Finalment, en el quart apartat s'exposarà les conclusions, propostes i limitacions, alhora que s'aprofitarà per fer una reflexió.

Abans d'endinsar-se en el treball cal advertir que sempre que es faci referència a una normativa o text jurídic es reproduirà el mateix llenguatge que aquesta faci servir. De manera que, en alguns casos es podrà identificar l'ús de llenguatge sexista. El motiu de fer-ho així és perquè ocultar el llenguatge sexista jurídic comportaria un anàlisi esbiaixat. D'altra banda, cal tenir present que la reforma de la LET s'ha aprovat mentre s'estava fent aquest treball, conseqüentment no s'han trobat informants que s'hagin adaptat a aquesta nova normativa.

I. Metodologia

La metodologia que s'ha fet servir és qualitativa. Donat que, tal com expressen Felix et al (2007: 70) a través de la comunicació interpersonal es posa atenció al conjunt de valors, idees i conflictes que regeixen la societat, tret essencial per poder assolir els objectius aquí marcats. En concret s'ha fet servir l'entrevista en profunditat individual a priori, i d'altra banda l'anàlisi de textos jurídics, teòrics i polítics. La informació fruit de les entrevistes s'ha analitzat des d'una perspectiva (micro)social, donat que tal com afirma Sautu (2005: 140) aquesta posa en relleu experiències, interaccions i interpretacions subjectives. Després, s'ha fet una anàlisi (macro)social de tot plegat, per tal de poder extreure una tendència general (Sautu, 2005: 140). Així doncs, a partir, d'aquesta anàlisi s'han pogut assolir els objectius, arribant així a una *teoria fonamentada*.

Els motiu de fer servir l'entrevista en profunditat són els següents: En primer lloc, perquè es busca comprendre la situació de les persones informants. De fet, tal com afirma Torns referint-se a Benerias, aquest tipus d'explicacions són necessàries perquè en aquest àmbit la finalitat «ha de ser comprendre qué es lo que contribuye al bienestar social y de qué manera puede alcanzarse» (2008: 61). En segon lloc, es buscava una resposta subjectivament sincera, és a dir no allò que culturalment s'espera que contesten. En tercer lloc, s'aspirava a respostes a través de les quals la persona expressés tot allò que cregués convenient. Finalment, es buscava un equilibri entre la familiaritat i la professionalitat, de manera que es creés un espai proper, on la persona no es sentís jutjada. És per això, que vaig optar per fer entrevistes individuals o en tot cas en parella, tal com s'explicarà després. Tots aquests són objectius propis de l'entrevista en profunditat tal com exposa Folgueiras (2016: 4).

D'altra banda, seguint les recomanacions de Puyana i Barreto (1994: 192) aquesta tècnica s'acompanya amb altres estratègies d'investigació, per així poder complementar la informació. En concret, tal com s'ha indicat, s'ha acompanyat d'una prèvia anàlisi jurídicoteòrica dels drets;

de l'anàlisi de 26 convenis col·lectius, els quals s'han cercat a través de la base de dades Aranzadi, fent una selecció d'aquells que estiguessin vigents i continguessin la paraula conciliació o corresponsabilitat (taula 1). Així doncs, s'han analitzat (taula 2, 3, 4 i 5) convenis col·lectius estatals, de la província d'Alacant i autonòmics del País Valencià. El motiu de fer aquesta selecció és perquè les persones informants són d'aquest territori. Finalment, també s'ha fet una breu anàlisi política, en tant que s'han analitzat els diaris de sessió del CD.

El motiu d'analitzar tot aquest material és perquè tal com exposa Folgueiras (2016: 4) per poder fer aquest tipus d'entrevista cal tenir un gran coneixement del tema, per així en funció d'allò que responguin les persones informants poder obrir noves dimensions.

Pel que fa al disseny de les entrevistes, tal com s'observa en el guió de l'entrevista (Annex 2.1.) primer se'ls demanava unes dades de caràcter identificatiu: personals, sobre el treball remunerat, i finalment envers la persona que cuida. A continuació, hi havia quatre blocs temàtics. En el primer es parlava sobre els drets analitzats al marc teòric. En el segon bloc se'ls feia una sèrie de preguntes transversals, que són les que conduïen a analitzar quins són els determinants de cada una de les decisions. En el tercer bloc se'ls preguntava per les conseqüències d'aquestes polítiques i drets. Finalment, al quart bloc estava dedicat a les conclusions i reflexions que els suscitava.

Abans de continuar, cal dir que tal com s'ha dit a la introducció, en un principi a través d'aquest treball es pretenia esbossar allò que molts altres estudis han dit. Malgrat això, fent les entrevistes vaig observar que calia aturar-se, i preguntar-se si realment la gent coneix tots aquells drets sobre els quals des de l'acadèmia es teoritza. És per això, que finalment el tercer bloc de preguntes ha estat eliminat de l'anàlisi.

Després d'aquest breu parèntesi, cal apuntar que tot i tenir aquestes preguntes ja dissenyades, seguint les recomanacions de Silva (2001: 10) el ritme i el tema el marcaven ells i elles, de

manera que podien anar sorgint altres preguntes tal com es pot veure en el document de transcripcions (Vidal, 2019).

A continuació, es va procedir a la fase d'aplicació seguint els següents passos: En primer lloc, es va fer difusió del missatge (Annex 2.2) per *whatsapp*. Aquí s'especificava quin era el perfil:

1. Tenir a càrrec a persones majors o fills i filles.
2. Treballar al sector privat.
3. Ser de la comarca la Marina Alta: El motiu d'elegir aquest territori és perquè és d'on jo sóc, per tant em resultava més fàcil obtenir informants amb els qui poder fer aquest tipus d'entrevista. Alhora també em permetia tenir present el punt de vista de gent que viu en pobles.

Tal com exposa Felix et al (2007: 68) els casos que es recullen són experiències subjectives i personals, i per tant representatives, tot i que d'una manera diferent a l'àmbit estadístic. Així doncs, vaig poder aconseguir 21 dones informants i 6 homes en els perfils que es mostren a la taula 6 i 7 respectivament.

Diferents qüestions que cal aclarir: En primer lloc, s'és conscient que hi ha una – (infra)representació dels homes. Això no obstant, es valora com una mostra que la conciliació continua associant-se a les dones. D'altra banda, hi ha experiències de diferents tipus de família: Homosexual de dones, monomarentals i heterossexuals (sent aquesta última la mostra majoritària), de manera que s'han observat diferents experiències. Finalment, cal destacar el gran nombre de persones sense estudis

universitaris, cosa que ha permès conèixer, majorment, els punts de vista de gent que no ha estat en aquest àmbit.

En segon lloc, entre aquestes 27 persones hi ha 7 parelles, de les quals quatre han estat entrevistades conjuntament i 3 per separat. S'és conscient que des de diferents estudis, com per exemple Botia (2013: 452 i s.) es recomana entrevistar a les parelles per separat. Tanmateix, tal com exposa Silva (2001: 156) aquesta és una tècnica que requereix que la persona es senti còmoda i en un entorn de confiança, és per això que tampoc se'ls va posar limitacions a aquelles que van preferir fer-ho juntes. Així i tot, per a la meua sorpresa, la majoria de parelles entrevistades conjuntament es van mostrar transparents. Pot ser, aquest és un senyal que l'ambient era l'adequat: Proper i guiat per l'objectiu d'aprendre i no de jutjar.

Cal apuntar, que a l'hora de fer les entrevistes prèviament els vaig passar el full de consentiment (Annex 2.4), per tal de respectar les qüestions ètiques i sobretot la seva voluntat. En aquest punt, els explicava que la finalitat d'enregistrar l'entrevista era per poder facilitar l'anàlisi i transcripció. Per últim, abans d'endinsar-se en l'entrevista, els vaig exposar la meua posicionalitat per tal que sigués més proper.

Durant l'entrevista podien parlar sobre totes les qüestions que ells i elles cregueren oportunes, independentment si havien sol·licitat el dret, i tal com s'ha dit eren elles qui marcaven el ritme, sense interrompre-les.

Per analitzar les entrevistes vaig procedir a transcriure-les¹ d'acord al guió que havia fet i afegint tots aquells temes que havien aparegut, sense censurar res tal com recomana Silva (2001: 158). Tot seguit, vaig fer una anàlisi del discurs i vaig sistematitzar les

¹ Les quals es poden trobar enllaçades a la bibliografia.

dades segons les variables d'interès. Sobretot es va tenir en compte el nivell salarial, donat que tal com afirmen Duran (2018) o Pastor (2007), entre d'altres, aquest és determinant a l'hora de conciliar, i d'altra banda el nivell d'estudis per l'objectiu perseguit. Alhora de sistematitzar les dades, cal apuntar que en el cas de la sol·licitud dels drets s'han comptat experiències i no persones. És a dir, si una dona tenia dues criatures s'ha comptat com a dues experiències, i per tant com si foren dues dones.

Tot plegat, la temporalització del treball és la següent. Cada mes està dividit per la meitat, i el color gris indica quan s'ha portat a terme la tasca.

TASCA	Desembre		Gener		Febrer		Març		Abril		Maig		Juny	
Elaboració guió														
Contacte														
Execució entrevistes														
Transcripció entrevistes														
Anàlisi entrevistes- Resultats														
Sistematització entrevistes														
Exposició														

Tot plegat, seguint els criteris de Bartra es tracta d'un treball feminista en tant que la fase d'investigació se centra a estudiar la conciliació des d'un altre enfocament, posant el focus sobre una possible desconexió i desinformació entre realitats, cosa que pot contribuir a millorar la situació de les dones en aquest àmbit. En segon lloc, en la fase de sistematització es posa en relleu les diferents experiències de les persones

informants, i moltes vegades invisibilitzades. De fet, aquest és un dels motius pels quals a l'hora de citar-les, se les cita com autores, tot i que jo sigui la que ho hagi transcrit. Finalment, en la fase expositiva, es donarà protagonisme a la subjectivitat i a les pròpies experiències personals. Cosa que, tal com afirma Bartra (1998: 150) no implica perdre objectivitat.

Igualment, utilitzar un mètode no androcèntric tal com exposa Bartra (1988: 188) comporta entendre millor la relació entre gèneres, i per tant poder comprendre els homes. De fet, entrevistar a homes respon a la necessitat de conèixer la seva experiència. I és que una investigació feminista té per objectiu millorar en conjunt i no per sectors.

II. Quins drets existeixen?

2.1. Permís per cura del lactant

2.1.1. Evolució legislativa des de la CE

El permís per la cura del lactant es troba regulat a l'article 37.4 de la LET. Aquest és un dels drets tradicionals de conciliació de la vida laboral i familiar i, tal com afirma Rodríguez «se caracteriza por su escasa duración y por su escasa repercusión a efectos de conciliación» (2016: 221).

Un dels primers canvis realitzats sobre aquest dret, després de l'aprovació de la CE, es va fer a través de la LET-1980 substituint «su hijo» per «un hijo», incorporant d'aquesta manera la lactància artificial (Rodríguez, 2016: 223). Inclús, es donava per inclòs tant la filiació natural com adoptiva. Tot i això, es va continuar mantenint la titularitat exclusiva de les dones sobre aquest dret. D'altra banda, a través d'aquesta llei es va substituir el terme de pauses per absències. Això, des de la perspectiva d'usos del temps és positiu en tant que una absència implica la necessitat de no estar present al lloc.

És a partir de la Llei 3/1989, de 23 de març, que s'indica que podran gaudir d'aquest dret el pare o la mare en cas que treballen els dos, modificant així l'art.37.4 del LET. La justificació de la mesura és que el beneficiari últim és el mateix lactant, no la dona i, per tant el dret ha de ser de titularitat compartida entre el pare i la mare. Dit d'una altra manera, la titularitat exclusiva a la mare era discriminatòria (Rodríguez, 2016: 224).

Més endavant, l'any 1999 a través de l'art.2 de la LCVFL es va introduir la reducció de la jornada en mitja hora, atès que anteriorment es prenia per referència jornada normal i, per tant el còmput era diferent.

A partir de l'any 2007, a través de la LOIEMH s'incorporen dues novetats: D'una banda l'augment proporcional de la duració en casos de part múltiple. D'altra banda la possibilitat de gaudir del dret acumulant-lo en jornades completes, en els termes previstos en la negociació col·lectiva o a l'acord que s'arribi amb l'empresari (sempre respectant la base de la llei, tal com fixa l'art.3.3.de la LET). Tot plegat, com afirma Rodríguez (2016: 226) aquesta llei va provocar que els convenis col·lectius des del punt de vista subjectiu establiren clàusules més generoses, establint per exemple una titularitat més neutra. Tot i que tal com es veurà després no en tots els casos és així.

És l'any 2012 a través del RD-L 3/2012 i la Llei 3/2012 que s'estableix expressament una titularitat neutra, en tant que passa a utilitzar treballadors com a genèric i no treballadores. Així doncs, cal tenir present que des del llenguatge jurídic quan es fa referència a treballadores és per referir-se exclusivament a les dones, no per ser més inclusiu. D'altra banda, s'incorporen les situacions d'adopció o acolliment (incloent-hi els de caràcter múltiple). Finalment, es reforça el poder dels convenis col·lectius, concedint així més poder a la persona empresària envers l'organització del temps de la persona treballadora. Tal cosa, tal com apunta Rodríguez «dificultará la conciliación de la vida personal, laboral y familiar» (2016: 249)

Tanmateix, conforme afirma Ballester (2012: 109) es desaprofiten diferents oportunitats. En primer lloc, reformular el dret per així poder entendre'l d'una manera més acord a les necessitats d'adaptació, i en tot allò que requereix la conciliació efectiva. En segon lloc, en cas que les dues persones treballen continua atribuint la titularitat a un dels progenitors. Així doncs, tal com afirma aquesta autora això no s'entén en tant que «el fenómeno de la corresponsabilidad debiera ser el objetivo

prioritario sin implicar coste adicional alguno» (2012: 109). Tal com es veurà en el següent apartat la jurisprudència s'ha pronunciat envers aquesta qüestió.

Per últim, a través del RD-L 6/2019 aquest dret passa denominar-se «Permís per la cura del lactant», posant així el benestar de la criatura al centre. En l'àmbit de titularitat s'estableix que és un dret individual de les persones treballadores i no es pot transferir a l'altre progenitor. Tanmateix, s'especifica que si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Tal criteri ja s'establia en altres drets, i per tant, en els següents apartats, es veurà que els tribunals ja s'han pronunciat al respecte. D'altra banda, s'exposa que quan els dos progenitors facin ús del dret amb la mateixa duració i règim el període de gaudiment es pot ampliar fins als 12 mesos, amb la corresponent reducció proporcional del salari a partir del compliment de nou mesos.

Igualment, cal destacar la incorporació d'un llenguatge més neutre, fent servir el concepte «persona treballadora», sent aquest un tret característic de tota la reforma.

2.1.2. Règim jurídic actual

Tal com han afirmat els tribunals, acompliment a l'art.5 del Conveni de la OIT núm.103 relatiu a la protecció de la maternitat, aquest dret té un caràcter retributiu.

Envers l'aspecte de la titularitat hi ha diferents qüestions que han generat conflicte. En primer lloc, pel que fa a les dones treballadores per compte propi s'ha plantejat si poden cedir el dret al progenitor per compte d'altri, en tant ella no es regeix per la LET. En aquest sentit, la STJUE de 30 de setembre de 2010 (Assumpte C-104/09, Cas Rosa

Álvarez) ha afirmat que això no és cap impediment per poder gaudir-ne del dret, contràriament es tractaria d'una mesura discriminatòria.

Una altra qüestió que ha generat conflicte, tal com s'ha dit abans, ha estat si els dos progenitors poden sol·licitar el dret. D'una banda, hi ha jurisprudència, com per exemple la STSJ 2762/2015 de Sevilla, que afirma que com a conseqüència de la desvinculació de lactància natural a canvi d'una major protecció del menor, cobrint així qualsevol necessitat durant els primers mesos de vida:

no es ampliable al supuesto en que solo trabaje uno de ellos por cuenta ajena o propia, de modo que si la madre no trabaja, no procede el citado reconocimiento, ya que el cuidado del menor está garantizado, no siendo discriminatoria la denegación (FD segon).

Tal línia perpetua la divisió sexual del treball, i ignora que la dona a part de donar lactància té altres necessitats. En canvi, hi ha una altra línia de jurisprudència, com per exemple la SJSO 280/2016 de Lleó, que afirma que al tractar-se «de un derecho individual, resulta indiferente que uno de los dos progenitores no trabaje» (FD tercer). Tal problemàtica desapareix a través de la nova reforma, donat que tal com s'ha vist ara es tracta d'un dret individual i intransferible de cada persona treballadora.

Pel que respecta a la persona beneficiària s'ha vist com a través de la reforma incorporada pel RD-L 6/2019 en cas de sol·licitar-ho tots dos progenitors el permís durarà fins als 12 mesos. Aquesta mesura posa en relleu que el que és essencial és la cura i atenció del menor de curta edat, tal com ha reiterat certa jurisprudència, com per exemple la SAN 21/2004 en el FD tercer. Dit d'una altra manera, tal com afirma Rodríguez «en la actualidad se concibe el permiso como un mecanismo legal que

capacita al hijo a gozar de la atención que precisa por cualquiera de sus progenitores desde su nacimiento, superándose la vinculación necesaria o exclusiva con el deber de lactancia» (2006: 226). Tot i que, conforme s'observarà a l'apartat dels resultats aquest tipus de mesures continuen considerant-se insuficients.

Tanmateix, això comporta un cost econòmic donat la reducció proporcional del salari. Conseqüentment, es posa en evidència que a l'hora de regular aquest dret no es vol gravar de manera excessiva a l'empresari, atès que «al tratarse de un permiso retribuido es él quien debe asumir el coste de esta reducción de jornada» (Rodríguez, 2016: 237). Una vegada més, s'observa com la corresponsabilitat queda per sota dels interessos de les empreses.

Respecte a les modalitats per exercitar aquest permís són tres: a) absentar-se una hora o bé en dues fraccions de mitja hora b) la reducció de jornada en mitja hora c) l'acumulació en jornades completes.

La primera modalitat resulta insuficient per poder exercitar el dret. Tal com afirma Rodríguez (2016: 240) aquest sols és factible quan l'escola bressol o el lloc on es trobi el menor estiguin prop al lloc de treball. De fet, tal com es veurà, és una idea bastant comentada a les entrevistes Referent a la segona opció, tal com explica l'autora «La reducción de jornada implica, a diferencia de la ausencia, que el trabajador o trabajadora se incorporará más tarde al trabajo o lo abandonará antes, sin necesidad de su reincorporación posterior» (2016: 241). En aquest punt, cal recalcar l'existència de jurisprudència, com per exemple la STSJ de Catalunya de 18 de març de 2003, que ha reconegut que les treballadores a temps parcial també poden gaudir de manera íntegra d'aquesta modalitat.

Finalment, la tercera opció sorgeix de la ineffectivitat de la resta de modalitats i, tal com s'ha dit s'incorpora a través de la LOIEMH. D'aquesta última modalitat cal destacar vaires qüestions: El que és acumulable són les absències i, per tant és una hora, amb independència de la jornada real de la persona treballadora.

Tot plegat, tal com explica Rodríguez (2016: 245 i s.) aquest tipus de modalitat s'exerceix a través d'una d'aquestes tres fórmules: a) A la finalització del permís de maternitat. b) Segons el que s'acordi entre persona treballadora i empresari. c) Amb remissió a l'acord individual entre persona treballadora i persona empresària. Atès que, segons la norma legal, no hi ha res que prohibeixi un nombre total d'hores. Hi ha opinions que opten perquè aquesta modalitat sigui aplicable directament, encara que no ho estableixi el conveni o no s'arribi a un acord amb la persona empresària. En cas contrari, segons afirma Rodríguez (2016: 247) s'estaria limitant un dret sota els interessos de l'empresa, a través de no contemplar aquest dret o bé fer-ho de manera restrictiva,.

Així doncs, segons l'art.37.7. de la LET a la persona treballadora li correspon «la concreción horaria y la determinación del disfrute del permiso de lactancia». Conseqüentment, es dóna llibertat a la persona treballadora per a poder acordar-ho, tal com afirma Rodríguez (2016: 248), sempre «dentro de las posibilidades previstas en la negociación colectiva o en el acuerdo individual, y con los límites derivados de la buena fe. Tot plegat, es posa en prevalença els interessos dels empresaris i no el de les mateixes dones.

En aquest sentit, en l'anàlisi dels convenis col·lectius s'ha pogut observar que de 26 convenis 8 fan un pas enrere respecte a la LET, majorment, restringint la titularitat a

través de: a) Establir com a condició prèvia que l'empresa on treballa la mare certifiqui que ella no se l'ha agarrat, per tal que el pare pugui gaudir-ne. b) Parlar sols de treballadores c) Establir que aquestes llicències sols són extensibles a les parelles legalment reconegudes per l'autoritat competent (un exemple és el Conveni provincial del sector del *comerç majorista d'alimentació*). Referint-se a aquest últim tipus, tal com exposen Rivas et al (2010: 148) això no s'exigeix a la llei i per tal es pot tractar d'una extralimitació. D'altres, com per exemple en el Conveni col·lectiu provincial del sector del *moble, cesteria i articles de membre i junc* restringeixen aquest dret a lactància natural. Així, en virtut de l'art.3.3. de la LET en aquests casos caldria aplicar la pròpia LET. No obstant això, cal tenir present que aquesta regla la coneixen molt poques persones, i per tant acaben assumint el criteri restrictiu

Uns altres 8 convenis opten per no dir res o senzillament reproduir la LET. (6 i 2 respectivament). Sols 10 convenis opten per fer millores. Aquest és el cas del Conveni col·lectiu provincial del sector de *Neteja d'edificis i locals* o de l'autonòmic del sector de *Residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal* (d'aquí endavant, sector de residències), els quals estableixen que les dones tindran dret a la reducció de jornada, fruit del permís de lactància, durant un any., tot i que estableix que això sols es pot donar en els casos que tots dos treballen. Casualment, es tracta de sectors feminitzats.

Tot i aquestes millores, tal com exposa Rodríguez «la regulació legal del permiso se percibe insuficiente en lo que concierne a la edad del lactante y en cuanto a las garantías reales para opción efectiva por una u otra modalidad de ejercicio» (2016: 226). De fet, aquesta és una de les idees expressades per diferents informants, tal com es veurà a l'apartat de resultats.

2.1.3. Com es tradueix a la seguretat social?

Pel que respecta a la Seguretat Social per una banda l'art.188 del LGSS estableix protecció en cas de risc durant la lactància natural. Segons aquest article es considera situació protegida: El període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què la dona treballadora hagi de canviar de lloc de treball per un altre compatible en la seva situació, i tal canvi no resulti tècnica o objectivament possible, o no s'exigeixi per motius justificats. D'altra banda, l'art.189 estableix que la prestació econòmica per risc durant la lactància natural es reconeixerà per a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs i, s'extingirà en el moment en què el fill compleixi nou mesos, excepte que la beneficiària s'hagi reincorporat amb anterioritat al seu lloc de feina o a un altre compatible amb la seva situació, en tal cas s'extingirà el dia anterior al d'aquesta reincorporació. Cal recalcar que aquesta normativa continua fent servir un llenguatge sexista, en tant que sols es refereix a les dones.

A través de la reforma introduïda pel RD-L 6/2019 s'introdueix el capítol VII «Corresponsabilitat en la cura del lactant» per determinar com afecta en aquest àmbit la decisió de sol·licitar el permís per cura del menor tots dos progenitors. En ell s'estableix que la reducció de salari establerta per ús corresponsable es complementarà amb una prestació econòmica. Tal prestació per exercici corresponsable de la cura de lactant consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora establerta per la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, i en proporció a la reducció que experimenti la jornada de treball. Tal prestació s'extingirà quan el menor tingui 12 mesos. En aquests supòsits de reducció de jornada el salari a tenir en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions que poden correspondre a la persona

treballadora, es considera sense la reducció de jornada efectuada, sempre que no haguera transcorregut el termini màxim legalment establert per aquesta reducció.

Així doncs, es pot observar que si bé aquesta última reforma millora aquest dret, és cert que passats els 9 mesos disminueixen les garanties, tal com s'ha comentat a l'apartat anterior.

Recapitulant, el permís per cura del lactant es mou en dos àmbits materials, tal com afirma Morondo (2016: 263): D'una banda, el de la salut i seguretat en el lloc de treball. D'altra banda, el de la igualtat d'oportunitats i conciliació de la vida familiar i laboral que ha vingut a determinar la interpretació de les normes de salut i seguretat en aquests supòsits.

2.2. Permís per naixement i adopció

Abans de començar a explicar aquest dret cal advertir que l'anàlisi se centrarà majorment en el permís, anteriorment, conegut com el de maternitat més que en el de paternitat. Atès que, aquest primer és el que més debat ha generat. En aquest sentit, també cal advertir que la teorització sobre aquest dret serà més profunda que la resta de drets, donat que tal com es veurà a les entrevistes és aquell que més interès suscita, sobretot pel que fa a la titularitat i a la modalitat d'exercici.

Així doncs, aquest permís es troba regulat a l'art.45.1.d de la LET on s'exposa quins supòsits contempla, i d'altra banda a l'art.48.4 la LET on es descriu quina duració té i com es pot exercir. En canvi, el permís de paternitat es troba regulat a l'art.37.3 de la LET. Tanmateix, cal advertir que el permís per adopció i acolliment, i el permís per naixement són dos drets diferents, tot i estar al mateix article.

2.2.1. Evolució legislativa des de la CE

La LET-1980 estipulava que un dels motius de suspensió del contracte era per motius de maternitat de les treballadores, de manera que sols tenia cabuda la maternitat biològica. Tal suspensió tenia una duració de 14 setmanes. D'altra banda, a l'art.37.3 s'establia que el pare es podria absentar del treball dos dies en els casos de naixement per fill, tal com s'observarà això no canvia fins a l'any 2007.

Més endavant, la Llei 3/1989, de 3 de març, inclou com a supòsit l'adopció de menors de cinc anys, i amplia la duració a setze setmanes ininterrompudes, ampliable per naixement a 18 setmanes. En aquest sentit, va establir que la distribució dels dies seria a elecció de la interessada, sempre que, les sis setmanes foren les posteriors al part, podent el pare fer ús en cas de defunció de la mare. Malgrat això, en cas que tant el pare com la mare treballaren es podria decidir que el pare gaudís de fins a les quatre últimes setmanes de suspensió (a condició que foren interrompudes i al final del citat període). Excepte que en el moment que la mare s'hagués d'incorporar al treball suposés un risc per a la seva salut. Tal cosa posa en evidència que la responsabilitat de l'home és subsidiària.

Anant més enllà, el RD-Leg 1/1995 va incorporar l'acolliment de menors de cinc anys, millorant així el tractament de les maternitats no biològiques. Més endavant, la Llei 13/1996, de 30 de desembre, va establir que en els supòsits d'adopció també tindran setze setmanes de descans.

Posteriorment, l'any 1999, a través de la LCVFL es va procedir a incloure els casos d'acolliment de caràcter preadoptiu o permanent de menors de sis anys. Tot plegat, és a través d'aquesta llei que s'equiparen els dos tipus de maternitat, reconeixent també setze

setmanes ininterrompudes, i en cas d'acolliment o adopció múltiple també s'equipara. A més, s'introdueix el supòsit de menors que tinguin dificultats per a la inserció social i familiar i així ho acrediti serveis socials, i també el cas específic de l'adopció internacional. D'aquesta manera, queden englobades diferents tipus de cures.

D'altra banda, s'estableix que en cas que els dos treballen, quan s'iniciï el període de descans, la mare podrà optar a què el pare pugui gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans de manera simultània o successiva, i no sols les últimes quatre setmanes com estava establert. Tanmateix continua mantenint-se la premissa relacionada amb la salut, abans ja esmentada. Cal apuntar que en cas de gaudir del permís de manera simultània la suma de tots dos no podrà excedir les setze setmanes establertes, o les divuit en cas de part múltiple.

A través de la modificació de la Llei 12/2001, 9 de juliol, s'introdueixen els supòsits de part prematur i aquells altres en els que el nou-nat ha de romandre hospitalitzat. En tals casos, s'estipula que si la mare ho sol·licita, o en el seu defecte el pare, la suspensió podrà computar-se a partir de la data de l'alta hospitalària. De tal còmput s'exclouen les primeres sis setmanes posteriors al part de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

Més endavant, a través de la LOIEMH s'estableix principalment un llenguatge més inclusiu sent el principal exemple el concepte progenitor. De manera que, queden incloses diferents tipus de parelles. Referent als supòsits contemplats s'estableix que el contracte es podrà suspendre per maternitat, paternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb les lleis civils, sempre que la seva duració no sigui inferior a un any, de menors de sis anys, o de menors d'edat que siguin majors

de sis anys quan tinguin circumstàncies i experiències personals que impliquen dificultats d'inserció social i familiars degudament acreditades pels serveis socials. De manera que, es pot observar com queden incloses un major nombre de situacions.

A través d'aquesta llei s'estableix que en aquells supòsits en què la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb el dret a prestacions, l'altre progenitor tindrà dret a fer-ho durant el període que li haguera correspost a la mare. D'altra banda, en cas que la mare decidís delegar aquest dret amb el pare, i arribat el moment ella es trobi malament de salut no serà impediment perquè el pare l'exerceixi, eliminant així el criteri establert anteriorment.

És en aquesta llei, a través de l'art.48 bis que s'estableix que el pare tindrà dret a tretze dies de suspensió del contracte per naixement d'un fill, adopció o acolliment, els quals es gaudiran de manera ininterrompuda i seran ampliables en els mateixos casos que ho pot ser el de la mare. Més endavant, la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, amplia aquest permís quatre setmanes. Tanmateix, aquesta reforma no es farà efectiva fins a l'any 2017, tal com estipula la Llei 48/2015, de 29 d'octubre.

Finalment, a través del RD-L 6/2019 es substitueix el terme de maternitat i paternitat per naixement, optant així per una denominació més neutra i posant al centre la criatura. D'altra banda, també s'igualen els drets de tots dos progenitors, tant pel que fa a la duració com a les condicions d'adopció del permís. A més, igual que en el dret abans analitzat, estableix que es tracta d'un dret individual i intransferible. Així doncs, després del període obligatori posterior al naixement, els progenitors poden distribuir la resta de períodes de manera acumulada o interrompuda. Cal dir que la mare biològica pot

anticipar l'exercici d'aquest dret fins 4 setmanes abans de la data previsible del naixement.

2.2.2. Règim jurídic actual

Abans de començar, cal dir que donat que cap persona entrevistada està emparada per l'última reforma és necessari fer una anàlisi de l'anterior legislació, donat que sense això no es podrà fer un estudi complet dels resultats de les entrevistes.

En primer lloc, cal dir que es tracta d'un permís retribuït. Dit això, actualment hi ha diferents tipus de maternitats protegides, tal com s'ha mencionat anteriorment, i per tant diferents tipus de béns jurídics protegits, salvaguardant alguns aspectes en comú.

Així doncs, tal com afirmen Nuñez et al (2008: 31 i s.) hi ha quatre blocs de béns jurídics protegits: En primer lloc, la «recuperación física y psicológica» de la mare arran de l'embaràs i del part. En segon lloc, el benestar de la criatura, a través de facilitar les cures durant les primeres setmanes. En tercer lloc, el manteniment de l'estabilitat en el treball d'aquelles persones que es troben davant aquesta situació, i interrompen l'activitat laboral. En quart lloc, la protecció de la integritat de la carrera professional de les persones que gaudeixen d'aquest dret, a través de la «previsión expresa de mantenimiento de la igualdad en las condiciones de trabajo durante su transcurso» (Nuñez, 2008:32). Aquest últim bloc de drets no havien quedat protegits en les lleis anteriors a la LOIEMH, tal com s'ha vist.

En canvi, en el cas d'adopcions i acolliments el bé jurídic està:

menos centrado en la faceta física y biológica, y más abierto a la valoración de la atención y cuidado del menor, así como a los aspectos afectivos, relacionales,

familiares y sociales que, por su dificultad y complejidad, y por comunes a la constitución de toda relación de filiación [...] (Nuñez et al, 2008: 64).

És a dir, d'una banda, es protegeix la criatura i la seva incorporació a la família, però també la correcta construcció de les relacions patern/matern-filial, tot això intentant garantir la corresponsabilitat. En aquest sentit, tal com apunten Nuñez et al, a través de la incorporació de les situacions de provisionalitat, tant en el cas de l'acolliment com adopció:

se avanza todavía más en el proceso [...] de ampliación del bien jurídico tutelado, enriqueciendo y potenciando de modo efectivo la entidad protectora de la institución de la «maternidad», y situándola cada vez más lejos (en cuanto a su objeto de protección y en cuanto a su *ratio*) de sus estrictas manifestaciones biológicas (2008: 66).

Respecte a la titularitat, segons s'ha vist, abans de la reforma, el permís de maternitat s'atribuïa originàriament a la mare, guardant l'opció a què ella vulgués delegar part del permís a l'altre progenitor. Davant aquesta titularitat originària s'establien les excepcions vistes al paràgraf anterior², les quals tenien per finalitat poder cobrir les necessitats de la criatura, tal com afirmen Garcia i López (2012: 20).

A partir de la LOIEMH, tal com expliciten Nuñez et al es veu una «clara apuesta por el refuerzo de la vertiente de orden afectivo, familiar y social de la figura del permiso por maternidad biológica eliminando con carácter general trabas a su disfrute, [...] sobre todo cuando es compartido [...]» (2008: 31).

² El primer supòsit fa referència a aquell cas en que la mare ha mort. El segon supòsit és quan la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestació.

Tanmateix, tal com s'ha explicat, la llei exposava que aquest període podria ser gaudit per qualsevol dels progenitors, si tots dos treballaven, de forma simultània o successiva, però sempre de manera ininterrompuda. D'altra banda, s'ha vist com era la mare qui havia de decidir cedir-lo. Per consegüent, tal com afirmen García i López (2012: 24) es pot observar com no s'estava protegint la coresponsabilitat, donat que el dret del pare no era individual i autònom sinó que depenia del de la mare.

En cas que la mare optés per cedir part del permís ho havia de comunicar a la persona empresària quan iniciés el període de descans, tal com s'exposa a la STS 5215/2009. Conforme afirma el TS en l'esmentada sentència això tenia la seva justificació amb la necessitat de l'empresari de conèixer en antelació les decisions de la mare, per així «poder hacer sus previsiones respecto a la organización del trabajo, sustitución de la trabajadora, contratación de otro trabajador» (FD tercer). Al llarg de l'anàlisi dels drets es justificarà com això no respon als temps del treball de cures, i per tant, tampoc a les necessitats de les persones.

Finalment, es preveia que en el cas que l'altre progenitor faltés, la mare es reincorporés a la resta del període de descansos que quedava per complir. Encara que, la mare s'hagués reincorporat al treball. Creant així l'excepció al caràcter ininterromput del permís.

D'altra banda, hi havia els supòsits d'acolliment i adopció. En tal cas, la titularitat sí que era compartida, i per tant els progenitors tenien major autonomia a l'hora de distribuir el permís. Tot i això, en l'art.48.4 de la LET s'establia la prohibició envers que un mateix menor donés dret a diversos drets de suspensió en els casos que hi hagués acolliment i després adopció.

Cal dir que aquesta diferència de tractament entre un tipus de maternitat i l'altre la jurisprudència no ho considera discriminació, en base que els béns jurídics protegits en cada cas són diferents. Així, en el cas de la maternitat biològica tal com exposa Garrido «Durante los primeros meses de vida para una criatura no es igual estar con su madre que con su padre porque durante toda su vida uterina lo que ha conocido es el olor, el sonido y el sabor de su madre» (Oliver, 2018). Igualment, en el cas dels naixements prematurs, després necessiten un període d' (extra) gestació.

Tot i que no s'ha comentat fins aquí, el permís de paternitat partia de la idea que el pare sols era necessari en els primers dies o setmanes, més endavant havia d'anar a treballar. No serà fins l'última reforma que se li donarà una major responsabilitat, tal com es veurà a continuació.

Després d'aquesta última reforma la titularitat d'aquest dret, tal com s'ha dit anteriorment, és intransferible i individual de cada un dels progenitors. Atès que cada un té el dret en les mateixes condicions que l'altra persona. Consegüentment, es pot afirmar que s'aposta per la corresponsabilitat. D'altra banda, tal com s'ha comentat al principi d'aquest apartat, es supera la preocupació única i exclusiva pels aspectes biològics. Tot plegat, això pot deixar enrere situacions de discriminació com les que explicava Igareda: «Si esa persona es una mujer es más fácil que se ausente por los derechos de conciliación que concedí la ley, y por tanto el/la empresario/a será más reticente a promocionar a las mujeres» (2016: 216). Atès que, ara mateixa els homes també tenen els mateixos drets.

Tot i les reformes, hi ha una qüestió que continua causant conflicte, i és la duració. Donat que, tal com afirma Igareda «esta duración se considera insuficiente por la mayoría de la doctrina, y tampoco se ha tenido en cuenta, no tanto el número de hijos/as

que se tiene en el parto, sino el número de hijos/as que ya tenían» (2016: 217). De fet, aquest és un aspecte que es comentarà a l'anàlisi de les entrevistes.

A l'hora d'analitzar els convenis col·lectius s'ha pogut veure com envers aquest permís 16 convenis no diuen res i 8 reproduïen la LET.

D'altra banda, hi ha quatre convenis que presenten millores, especialment pel que fa a la duració. Dos d'ells són el conveni provincial del sector de *Neteja d'edificis i locals* i el del sector de les *Nines, auxiliars i afins* els quals augmenten el temps del permís. No obstant això, tots dos es dirigeixen sols a la mare, i en el cas del primer conveni sols es pot compartir el permís en cas que la convivència quedi justificada i acreditada. Cal dir que en el segon conveni quan parla sobre els casos de naixements de fills prematurs sí que fa referència al pare. Llavors, la reflexió que se'n pot extreure és que el pare sols pot sol·licitar aquest permís en situacions que se'n surten d'allò socialment normal. En canvi, hi ha convenis que sols milloren el permís de paternitat. Aquest és el cas del Conveni col·lectiu autonòmic del sector del *Comerç detallista de carnisseria-xarcuteria*, el qual estableix que el permís serà de 28 dies ininterromputs ampliables en els supòsits d'adopció i parts múltiples, i recalca que tal suspensió és independent a aquella establerta a l'art.48.4 de la LET.

D'altra banda, s'ha detectat un conveni col·lectiu, en concret el provincial del sector *Comerç d'emmagatzematge de materials per a la construcció i sanejament* (d'aquí endavant sector del comerç d'emmagatzematge), que empitjora la situació de les dones. En tant, que quan fa referència a aquest tipus de permís sols comprèn la maternitat biològica i en tot moment parla únicament de la mare. Una vegada més, es posa de relleu la necessitat d'aplicar l'art.3.3 de la LET i informar al respecte.

2.2.3. Com es tradueix a la Seguretat Social?

Tal com s'exposa en l'art.177 de la LGSS a efectes de la prestació per maternitat es consideren situacions protegides la maternitat biològica, l'adopció, la guarda amb fins d'adopció i l'acolliment familiar, segons allò establert en el Codi Civil o les lleis civils de les Comunitats Autònomes que ho regulen (sempre que la seva duració no sigui inferior a un any), durant el període de descans anteriorment descrit.

Segons l'art.178 de la LGSS estableix que les persones beneficiàries de subsidi per maternitat seran les persones incloses en aquest règim, independentment del sexe, sempre que reuneixin els següents requisits, en els diferents supòsits.

En cas que sigui una persona treballadora menor de 21 anys en la data del part o en la data de la decisió administrativa d'acolliment, o de guarda amb finalitats d'adopció o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, no s'exigirà període mínim de cotització. En el supòsit que hagi complert els 21 però sigui menor de 26 en les situacions abans descrites el període mínim de cotització exigida serà de 90 dies cotitzats dins dels set anys just anterior a moment d'inici del descans. Alternativament, si acredita els 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, també podria gaudir de la prestació. En el cas que hagi complert 26 anys en les situacions abans descrites haurà de tenir com a mínim 180 dies cotitzats dels set anys anteriors al moment de l'inici del descans. Alternativament, es considerarà complert en cas que acrediti 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a aquesta última data. Resumint, la persona treballadora, en major o menor mesura, ha d'haver treballat de manera remunerada per poder gaudir d'aquest subsidi.

Tot plegat, es troben en una situació assimilada a l'alta, és a dir, en una situació legal d'atur, sempre que rebi una prestació contributiva, o també quan la maternitat vagi precedida d'una IT.

Així doncs, cal apuntar que en el cas del permís de paternitat a l'art.184 de la LGSS s'obvien tots aquests supòsits, i s'estableix que sols seran beneficiaris aquells que acrediten 180 dies cotitzats fins dels set anys immediatament anteriors. Cal preguntar-se si tal distinció perpetua o redueix la divisió sexual del treball.

Abans de continuar cal indicar que aquesta és la única distinció entre un tipus de permís i l'altre, és per això que tot allò que es digui a continuació és aplicable al permís de paternitat.

Tornant al permís de maternitat tal com s'estableix a l'art.179 de la LGSS la prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora corresponent. En el cas de part múltiple i d'adopció o acolliment de més d'un menor, realitzats de forma simultània, es concedirà un subsidi especial per cada fill o menor acollit, a partir del segon, igual que li correspongui al primer.

Segons allò que s'estableix en l'art.180 de la LGSS el subsidi per maternitat podrà ser denegat, anul·lat o suspès, quan el beneficiari, entre altres casos, treballés per compte propi o aliena durant els corresponents períodes de descans. Tal com es veurà més endavant, aquest tipus de criteris perjudiquen a la gent que té menys recursos, i intenta cercar feines que li permeten conciliar i obtenir un salari.

En els casos que les persones compleixin els requisits, però no hagin acumulat el mínim de cotització establert a l'art.178 de la LGSS, tal com estableix l'art.182 de la LGSS es

qualificarà de prestació econòmica no contributiva. Així, la prestació serà al 100% de l'indicador públic de la renda d'efectes múltiples (IPREM) vigent en cada moment, excepte algunes excepcions. Tanmateix, aquest increment no s'acumularà en cas d'estar en dues o més circumstàncies de les ja assenyalades.

Tota aquesta regulació té el seu punt d'inflexió en el Pacte de Toledo, any 1995, el qual parteix de la idea que cal:

estudiar mecanismos que incorporen los períodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización para evitar que los costes y las percibidas como desventajas de asumir responsabilidades de familiares constituyan un obstáculo a la natalidad en la medida en que redunden en penalizaciones o menores niveles (Com.del seguiment i avaluació del Pacte de Toledo: 139).

Per tant, el que s'està veient aquí és que el bé jurídic protegit, la finalitat última, és no obstaculitzar la natalitat. D'aquesta manera es fa veure que depèn de les dones, i per tant sobre elles es fa recaure la responsabilitat de mantenir el sistema de pensions en el futur.

Després de la reforma, a través del RD-L 6/2019 el capítol deixa de denominar-se maternitat, i passa a denominar-se «Naixement i cura del menor», i introdueix llenguatge neutre. A més, estableix que en el supòsit que els beneficiaris d'aquesta prestació, una vegada finalitzades les sis primeres setmanes obligatòries, gaudeixin de les deu setmanes de manera interrompuda, l'abonament de la prestació d'aquests períodes no es produirà fins a l'esgotament total d'aquests, en tant que no es realitzen, per part de l'Entitat Gestora, els corresponents tràmits. És a dir, una vegada més gaudir de tot el període té un cost econòmic. De fet, a les entrevistes es podrà observar com la

gent, en aquest cas especialment els homes (donat que, són qui fan els tràmits), mostren malestar davant la gestió administrativa d'aquest tipus de prestacions.

2.3. Excedència per cura de fills i familiars

2.3.1. Evolució legislativa des de la CE

L'excedència per cura de fills i familiars és un dret que està regulat en l'art.46.3 de la LET, i està dotat de certes garanties, donat que tal com afirmen Rodríguez (2016: 356) i Ruiz (2014: 145) és un dels drets vinculats a la conciliació de la vida laboral i familiar.

La LET-1980 va introduir que aquest dret el podien sol·licitar tant homes com dones. De fet, es va establir que en cas que el pare i la mare treballaren, sols podria gaudir del permís un dels dos. També es va fixar que els successius fills donarien dret a un nou període d'excedència, el qual posaria fi al que s'estigués gaudint. Doncs avui dia, aquestes dues qüestions continuen vigents i essent objecte de debat.

Més endavant, a través de l'art.1.3 de la Llei 3/1989, de 3 de març es porten a terme les següents reformes: En primer lloc s'inclou els supòsits d'adopció, de tal manera que es concep més enllà de la maternitat biològica. En segon lloc, es va establir la reserva del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat durant el primer any d'excedència. En tal cas, avisava que passat l'any, i sense haver finalitzat el període d'excedència, serien d'aplicació les normes que regulen l'excedència voluntària, excepte pacte col·lectiu o individual en contrari. És a dir, es donava garanties a les persones que adoptaren aquesta excedència durant el primer any, quedant així com una figura entre l'excedència forçosa i la voluntària.

D'aquí es pot arribar a la conclusió, tal com es desenvoluparà més endavant, que per l'Estat hi havia unes cures prioritàries que són les dels primers anys de vida.

No és fins a la Llei 4/1995, de 23 de març, que s'estableix que es tindrà dret a la reserva del lloc de treball del mateix grup professional o categoria durant el segon i tercer any. En aquesta mateixa llei, s'estableix l'assistència a cursos de formació, als quals haurà de ser convocat per l'empresari. Tal reforma, suposa una millora, però caldria millorar-ho, en tant que manté el tractament diferenciat entre les cures del primer any i les del segon i tercer. A més, la formació que pugui rebre la persona treballadora és segons la voluntat de l'empresa, atès que no hi ha res que obligui a aquesta última persona a convocar-la. Donat que, tal com es veurà a l'apartat de resultats, la majoria que sol·liciten aquest permís són les dones, són elles qui veuen perjudicada la seva formació.

A través de l'art.4 de la LCVFL, s'inclou d'una banda els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, introduint així els diferents tipus de maternitats. D'altra banda, estableix com a supòsit d'excedència, per duració no superior a un any, en els casos per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda. De manera que, ja és un dret que va més enllà de les cures a criatures. Conseqüentment, quan fa referència als supòsits en què es genera una nova excedència ja no parla sols de fills sinó també de subjectes. D'altra banda, s'insisteix en què es tracta d'un dret individual dels treballadors, homes o dones. En aquest sentit, elimina l'expressió mares i pares. Malauradament, aquest canvi no obeeix a la voluntat d'introduir un llenguatge més igualitari sinó a incloure a aquelles persones que opten per l'excedència per cuidar d'un familiar.

Finalment, amb l'objectiu de protegir els beneficis i la producció de l'empresa, estableix que si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte o causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Una vegada més s'obri el debat patent en altres drets analitzats, el qual es comentarà a la reducció de jornada.

A través de la Llei 40/2003, de 18 de novembre, s'estableix que en cas que el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda, de manera oficial, la condició de família nombrosa la reserva de lloc de treball s'amplia. Aquest mateix any a través de la Llei 51/2003 s'inclou el supòsit de tenir cura d'un familiar amb discapacitat el qual no pot valer-se per si mateix.

L'any 2007 mitjançant la LOIEMH s'inclou l'acolliment que té naturalesa provisional. D'altra banda, s'amplia a dos anys la duració de l'excedència per cures familiars. Així i tot, queda diferenciat de l'excedència per cura de fills, cosa que continua comportant que hi hagi unes cures de primera i unes cures de segona. Finalment, permet que el dret sigui gaudit de manera fraccionada, cosa que permet fer un ús millor de la gestió del temps.

A través del RD- Leg 2/2015, de 23 d'octubre, se substitueix el terme acolliment, tant de caràcter permanent com preadoptiu, per «guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent».

Finalment, a través de l'art.2.11 del RD-L 6/2019 en el cas de les famílies nombroses s'elimina el requisit que exigia ser reconegudes oficialment. D'altra banda, i seguint en el mateix supòsit, estableix que en el cas que la persona exerceixi aquest dret en la

mateixa duració i règim que l'altre progenitor la reserva de lloc s'ampliarà fins un màxim de divuit mesos.

Tot plegat, totes aquestes qüestions han generat molts debats, tal com es veurà a continuació. És per això, que aquest apartat és més extens en comparació a altres drets.

2.3.2. Règim jurídic actual

Després de l'anàlisi es pot observar com hi ha dues situacions protegides, d'una banda les cures dels fills menors de tres anys i d'altra banda familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat sempre que per raó d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valdre's per si mateix i no realitzen activitat retribuïda alguna. De manera que, es pot observar com hi ha dues titularitats diferents. Si bé en el cas de l'excedència per cura de familiars la titularitat és clara, en el cas de les criatures ha generat debats. És per això que envers aquesta qüestió del dret l'anàlisi estarà centrat en l'excedència per cura de fills. Un segon aclariment que cal fer, donat que tal com es veurà a les entrevistes és el més determinant, és que es tracta d'un dret que no està remunerat.

Tal com s'estableix a l'exposició de motius de la LCVFL i de la LOIEMH el bé jurídic protegit és la infància i la família. En el cas de l'excedència per cura dels fills la finalitat és «asegurar a los progenitores el derecho a ausentarse del trabajo para atender a las necesidades de sus hijos, naturales, adoptivos o en régimen de acogimiento más allá de los primeros meses de vida de los mismos» (Rodríguez, 2016: 360). En canvi, la dels familiars és poder atendre'ls quan no estan bé de salut. El fet que la duració d'aquesta última cura sigui menor, i que en tot cas això sigui ampliable a través de negociació col·lectiva, tal com es veurà a continuació, posa en relleu com hi ha unes cures que són

de primera i la resta de segona. Una vegada fets aquests apunts es procedirà a analitzar cada tipus.

L'excedència per cura de fills pot utilitzar-se després del període del permís per naixement i cura del menor, tal com passava amb el permís de lactància. Tal coincidència mostra que la gent, majoritàriament, opta per compactar els diferents permisos per tal de tenir un període de temps significatiu amb la criatura. Això, tal com s'ha dit podria ser símptoma d'una insatisfacció envers el període de permís per naixement actual, i de fet a l'anàlisi de resultats es reprendrà tal idea.

Així doncs, la titularitat d'aquest dret recau sobre els homes i les dones que tenen a càrrec seu un menor igual o menor de tres anys. A diferència del permís de maternitat, aquest dret és voluntari, de manera que cal sol·licitar-lo. Cal dir que el dret pot ser exercitat independentment de la vinculació contractual, tant per temps indefinit com de duració determinada. És a dir, qualsevol règim previst per la norma.

Tal permís és flexible —tot i que sempre ajustat als avisos que requereix l'empresa, obviant així els imprevistos pels quals es caracteritzen les cures— doncs tal com afirma la STSJ de Catalunya 6228/1999 «Goza por tanto el trabajador del derecho a prolongar hasta tres años la situación de excedencia, y también de poner fin a la misma durante ese periodo en el momento que estime más oportuno» (FD 3), posant així per sobre l'interès familiar.

Tal com afirma Rodríguez (2016: 366) aquesta flexibilitat obeeix al principi *in dubio pro operario*, donat que la necessitat de deixar el treball per cuidar de la criatura pot materialitzar-se de manera independent al naixement. Malgrat això, a l'apartat de resultats s'observa que la majoria de dones ho concep com quelcom lligat.

Recapitulant, segons la STSJ de Madrid 549/2000:

existiendo un sujeto causante del derecho y solicitándolo el trabajador el empresario no puede negarse a la excedencia ni tampoco, lógicamente, puede aplazar el disfrute de la misma, por cuanto su computo viene determinado por el nacimiento y la edad del menor y por tanto el derecho de éste comienza en ese mismo momento y no permite dilaciones contrarias a su propia finalidad (FD deu).

Així doncs, aquesta qüestió sobre el còmput ha estat fortament criticada, atès que tal com explica Rodríguez (2016: 361) perquè no coincidisca amb el permís per naixement o adopció, el gaudiment de l'excedència sempre començarà a computar-se a partir de la finalització de suspensió del contracte, o a partir que es produeixi la resolució judicial constitutiva de l'adopció. Consegüentment, l'excedència sols serà de tres anys complets si es renuncia als anteriors permisos.

Una altra crítica és referent al termini màxim, atès que tal com exposa Rodríguez «la limitación significa una protección temporal limitada del bien jurídico (conciliación) y reconduce al trabajador, en su caso, al ámbito de la excedencia voluntaria común» (2016: 368). En aquells casos que el fill tingui més de 3 anys el progenitor haurà de sol·licitar un altre tipus d'excedència, la qual tindrà menys garanties.

Tot plegat, es pot afirmar que l'excedència de cuidar dels fills és una prolongació del permís de naixement, i que en cas de no fer-ho així o voler gaudir-la més d'un any reps una sanció indirecta. Atès que, la resta d'excedències que pots agarrar resulten més perjudicials. D'aquesta manera és posa de relleu que sols es consideren importants les cures dels primers anys, en tant que més endavant s'entén que de la criatura pot fer-se'n càrrec una altra persona, que majorment serà una dona, o institucions.

Tot plegat, el sistema entén que aquelles persones que sol·liciten aquesta excedència, ho fan per passar un temps extra amb la criatura, i no per cobrir les necessitats d'aquesta. És per tot això que les cures més protegides són aquelles englobades en el període de temps del permís per naixement i adopció i les del permís per a la cura del lactant.

D'altra banda, com explica Guerrero (2018: 290), tot i que «la causa que habilita el ejercicio de este derecho es la necesidad de cuidado de un menor de 3 años» la seva duració depèn del tipus de filiació. Donat que, en el cas d'adopció i acolliment el còmput s'inicia a partir de la resolució judicial o administrativa de l'adopció o acolliment, per tant és possible que durant l'excedència el menor ja tingui més de 3 anys.

Tal distinció entre tipus de filiació sols s'entén si igual que passa en els anteriors permisos analitzats, el bé jurídic protegit en l'adopció és la creació del vincle familiar i l'adaptació del menor en el nou àmbit. En cas contrari no s'entendria, atès que totes les criatures requereixen cures.

Tot plegat, es pot observar que aquest tipus d'excedència va dirigit tant a homes com dones. Per tant, tal com afirma la STC 233/2007 «podría decirse que estimula cambios en la cultura familiar, sensibilizando en el reparto de las responsabilidades y en la modificación de patrones socioculturales de conducta» (FD seté). Tanmateix, el que és cert, és que tal com afirma la mateixa sentència, i conforme es veurà a l'anàlisi de resultats, des d'una perspectiva constitucional continua vinculada a la maternitat, i per tant també a les dones. El mateix passa en el cas de l'excedència per cura de familiars.

El fet que es tracti d'un dret individual, a través del qual no es fa distinció del sexe i no importa la naturalesa temporal o indefinida del vincle contractual i l'antiguitat de

l'empresa, posa en relleu l'interès per «facilitar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y de configurar un nuevo modo de cooperación compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada» (Rodríguez, 2016: 358).

Respecte a la modalitat d'exercici, el cas de totes dues excedències es poden exercitar manera simultània entre els dos progenitors o familiars i es pot gaudir de manera ininterrompuda o fraccionada, donant lloc a la possibilitat de gestionar-se el temps propi. De fet, la LET no estableix cap limitació envers el nombre d'interrupcions, de manera que la persona treballadora, dins del període establert, pot realitzar el nombre d'interrupcions que cregui necessàries. Així doncs, l'única diferència és que l'excedència per cura de familiars sols dura dos anys, cosa que posa en relleu el baix nivell de protecció de les cures cap a les persones que no són criatures.

Les persones que durant el període d'excedència tinguin un altra persona que genera aquest dret haurà de tornar a sol·licitar-la, atès que tal com afirma Rodríguez (2016: 370) no es reconeix d'ofici ni l'extinció, ni la nova causa d'excedència.

En tal cas, hi ha el debat envers la reserva de lloc. En ell es poden trobar les dues posicions, les quals exposa Rodríguez (2016: 370). En primer lloc, hi ha la interpretació més restrictiva, des de la qual s'afirma que una vegada passat l'any de reserva de lloc de treball, la persona treballadora no podria gaudir d'aquest benefici, tot i que sol·licités una nova excedència. Malgrat això, hi ha un altra línia que considera més adequat admetre la reserva del lloc. La diferència entre el primer i el segon posicionament, és que en el primer cas es castiga estar cuidant a més d'una persona. Això és una mostra

sobre com tot i que el sistema protegeix aquests drets, segons qui ho interpreti, en el moment que suposen un gran cost a l'empresa es retiren les possibles garanties.

Tot plegat, d'aquest dret se'n deriven diferents conseqüències: D'una banda, la reserva de lloc de treball durant el primer any, en el cas que s'extralimiti es reserva un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. En segon lloc, continuarà computant l'antiguitat, cosa que repercuteix positivament en termes de promoció i salarials. En tercer lloc, tenen dret (i no obligació) a assistir a formacions, sempre que siguin convocats per l'empresari, cosa que implica que no es vegi interrompuda la qualificació o formació professional de la persona treballadora, tal com afirma Lousada et al (2018: 164) . Tot i que, en aquest últim punt es pot fer la mateixa crítica que s'ha fet en els drets anteriors.

Un altre tema que causa disputa és si durant l'excedència es pot treballar. Tal com afirma el STSJ de Madrid 263/2009 «no puede partirse del axioma, como a veces se hace, de que existe una especial obligación de no trabajar cuando se disfruta la excedencia para cuidado de hijo» (FD primer). Així, la mateixa sentència afirma que:

una especie de disciplina social en virtud de la cual se controla el comportamiento de la persona, lo cual es especialmente grave cuando el control incide, de hecho, en el colectivo femenino, al que se marca unas pautas determinados de comportamiento (atención íntegra, total y directa del hijo o del familiar) y al que se canaliza en una dirección determinada, viéndose privado de otras alternativas posibles, de tal forma que si no sigue aquéllas pautas, será sancionado (FD primer)

De fet, si se seguís aquesta disciplina social, tal com s'afirma a la STSJ de Castilla la Mancha 174/2011 «se estaría primando sólo a los trabajadores con más recursos económicos que pueda permitirse la ausencia de ingresos» (FD cinquè).

Recapitulant, resulten interessants tots dos argumentaris, en tant que entenen que la conciliació no implica, necessàriament, retirar-se del treball remunerat sinó compaginar-ho amb un treball que t'ofereixi més flexibilitat o un millor horari per compaginar el treball de cures. Així doncs, s'ha vist com en aquest argumentari s'introdueix el factor de classe social, atès que són conscients que la pèrdua de salari que comporta aquest dret, no totes les persones la poden assumir. De fet, així es veurà a l'anàlisi de resultats.

Un altre aspecte discutible és si es pot lligar l'excedència de fills amb la d'altres familiars. Tal com afirma Guerrero (2018: 290) per part de la doctrina la resposta és afirmativa, entenent que el menor major de 3 anys continua en una situació de desemparament. En canvi per part dels tribunals la resposta és majorment negativa, un exemple d'això és la STS 1040/2018, a través de la qual s'argumenta que:

ninguna aclaración es necesaria para los supuestos de enfermedad o accidente. Al mencionarse la edad como un supuesto asimilado a los anteriores parece lógico y natural entender que el legislador hace referencia a la dependencia por razón de edad avanzada, esto es, una causa sobrevenida como las otras dos, y no ir la edad infantil, que ya ha sido contemplada en el apartado anterior, y que no tiene un momento claro en que pueda afirmarse que los niños ya son autosuficientes (FD quart).

Resumint, a través d'aquesta línia es mostra que per a l'empresa, i part dels tribunals, allò important no són les cures, sinó la productivitat i beneficis econòmics.

Consegüentment no es pot permetre a la persona treballadora gaudir de manera seguida de dues excedències que tenen certes garanties. Tal com s'ha comentat, anteriorment, es dóna per fet que una altra persona (en la majoria de casos dones) o institució se'n farà càrrec de la criatura, mentre els progenitors continuen augmentant la productivitat de l'empresa. De fet, aquest debat en el dret de reducció de jornada es torna a reproduir.

En aquest cas també és important la limitació segons la qual si dues persones treballadores demanen aquest dret en la mateixa empresa, sobre la base del mateix causant, es podrà negar l'exercici a una d'elles. En aquest sentit, la STC 203/2000 afirma que els òrgans judicials, a l'hora de valorar si s'ha violat l'art.14 CE a través d'un tracte diferenciat envers el gaudiment d'aquest dret, no es poden limitar a observar si recau en una justificació objectiva i raonable sinó «que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes, y sobre todo, a la transcendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde» (FD quart).

Malauradament, tal com es pot veure al llarg del treball aquesta discussió es dóna en més drets, i per tant les interpretacions són les mateixes.

Tal com exposa Rodríguez «Al tratarse de un derecho de carácter necesario relativo, la negociación colectiva puede mejorar este derecho de distintas maneras» (2016: 360), tot i que també pot empitjorar. Així, durant l'anàlisi dels convenis s'ha observat que es tracta d'un dret sobre el qual la majoria de convenis s'han pronunciat. És per això que aquesta anàlisi serà més extens que en la resta de drets. Així doncs, després d'analitzar els convenis s'ha fet la següent classificació:

En primer lloc, hi ha convenis que amplien la duració màxima del període d'excedència, els supòsits o la reserva del mateix lloc de treball més enllà d'allò establert. Això últim, tal com afirma Rodríguez (2016: 360) atorga major seguretat jurídica a les persones que ho sol·liciten i alhora garanteixen la promoció professional de qui ho sol·licita: Així, per exemple el conveni col·lectiu autonòmic del sector del *comerç detallista de carnisseria-xarcuteria* amplia els supòsits sota dret d'excedència, mentre que el conveni col·lectiu provincial del sector del *comerç tèxtil* amplia el període de reserva de lloc en el cas de l'excedència per "maternitat".

En segon lloc, hi ha convenis que opten per assimilar la duració màxima entre l'excedència per cura de familiars i fills: Un exemple és el conveni col·lectiu autonòmic del sector de *Recol·lecció de cítrics*. En tercer lloc, hi ha alguns que exposen el procediment a seguir per sol·licitar-ho, cosa que també dona més seguretat jurídica a la persona treballadora, en aquest sentit un exemple és el conveni col·lectiu provincial del sector *Construcció i Obres públiques*.

Tot i això, cal advertir que alguns convenis incorporen criteris restrictius, com per exemple: restringir-ho a parelles legalment reconegudes, suprimir la possibilitat d'exercir-lo de manera fraccionada; advertir que durant campanya es podrà sol·licitar que es torni abans. Un exemple d'aquestes mesures es pot trobar al conveni col·lectiu autonòmic del sector *Recol·lecció de cítrics*. D'altres fan referència a l'excedència per cura de menors, com a excedència per maternitat. De manera que, ho associen a què és una qüestió de dones. Un exemple és el conveni col·lectiu provincial del sector del *Comerç tèxtil*. També hi ha convenis que empitjoren l'excedència per cura de familiars, com per exemple el conveni col·lectiu provincial del sector del *comerç*

d'emmagatzematge on l'excedència per cura de familiars equival a una excedència voluntària.

Així doncs, aquest últim grup de convenis, en base a l'art.3.3. de la LET estan obligats a aplicar tal dret. Malauradament, tal com s'ha exposat, això les persones treballadores no ho coneixen, per tant al veure allò que hi ha establert al conveni donen per assentat que és allò que s'aplica. Tot plegat, cal reiterar, la importància de què els convenis estiguin correctament actualitzats, per no donar lloc a confusions que dificulten l'exercici correcte del propi dret.

En la resta de convenis col·lectius analitzats o bé no es diu res o es reproduceix el redactat de la LET. Tot i que, en alguns casos el redactat de la LET es reproduceix, però seguint l'estructura del conveni col·lectiu, i consegüentment es dona lloc a malentesos. Per exemple en el Conveni col·lectiu provincial del *Comerç detallista, majorista de calçat i articles de pell i viatge* no se sap si vol donar el mateix tipus de garanties a tots els tipus d'excedències o es tracta d'una mala reproducció de la LET.

Tot plegat, s'observa com en aquest dret la negociació col·lectiva majorment s'ha pronunciat al respecte. També es pot observar com és un dret que va dirigit a dones i homes. No obstant això, tal com afirma la STC 203/2000, i segons es podrà veure a l'apartat de resultats, «hoy por hoy son las mujeres las que de forma casi exclusiva solicitan este tipo de excedencias para el cuidado de los hijos» (FJ sisè). Finalment, posa de relleu el paper secundari que s'atorga a les cures de familiars, mentre que les cures de criatures se'ls dona una major atenció.

A banda de tot això, no es pot passar per alt que és un dret que ha generat molts debats, tot i que molts d'ells han passat desapercebuts tal com es veurà a les entrevistes.

2.3.3. Com es tradueix a la seguretat social?

En l'àmbit de la seguretat social, segons l'art.237 LGSS en el cas de cures de fills, durant tot el període tindrà la consideració de cotització efectiva a efectes d'obtenir les prestacions de la seguretat social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. En canvi, en el cas de les cures familiars sols es cotitzarà duran el primer any. Tal ficció legal es va fer amb la finalitat de pal·liar les conseqüències negatives que podia comportar la falta de cotització. Tanmateix, una vegada més s'observa que cuidar d'una criatura implica tenir més garanties.

Així, en el supòsit que no s'arriben a gaudir completament aquests períodes, es computarà com a cotitzat el període efectivament gaudit, tal com estipula l'art.237.2 de la LET. En la mesura que s'iniciï un nou període d'excedència també s'iniciarà un nou còmput d'un nou període de cotització.

Tal com afirma Ruiz (2014: 151), i segons estableix la Disposició Addicional Vigèsima primera de la LET els nous contractes d'interinitat per substituir a aquesta persona treballadora gaudeixen d'unes reduccions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social

Pel que respecta a l'atur, segons l'art.4 de la Llei 4/1995 de 23 de març, l'excedència per cura de fills tindrà la consideració de situació assimilada a l'alta per tal d'obtenir les prestació de l'atur, però no computarà per poder obtenir prestacions. Així, per al còmput del període de cotització exigít es tindrà en compte el període dels 6 anys anteriors a la situació d'atur o el moment en què es va deixar de cotitzar, pel temps equivalent al qual el treballador hagués estat en situació d'excedència.

Resumint, es pot observar que tot i que aquest dret té unes garanties, comporta diferents perjudicis en el present, però també en un futur, sobretot en el cas de l'excedència per cures de familiars. Tal com s'ha anat reiterant, la regulació posa en relleu que realment allò que s'intenta protegir és a les criatures i no a les persones majors o malaltes. Mentre que les primeres són la nova força de treball les segones són persones que ja no serveixen per produir, i per tant les seves cures no són primordials.

2.4. Reducció de jornada per guarda legal i cura directa d'un familiar

2.4.1. Evolució legislativa des de la CE

A través de l'art.37.5 de la LET-1980 es va establir que per motius de guarda legal qui tingués a càrrec seu un menor de 6 anys o un *disminuït* que no desenvolupés feina remunerada tenia dret a una reducció de jornada d'almenys un terç i un màxim de la meitat, amb la reducció proporcional de salari.

L'any 1999 mitjançant la LCVFL s'inclou com a persona beneficiària qui necessiti encarregar-se d'un familiar (fins segon grau de consanguinitat o afinitat), que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateixa, i tampoc desenvolupi activitat remunerada. Tal com s'afirma en la STSJ de la Rioja 85/2005 aquesta reforma es va aprovar en la finalitat de «atender a una demanda social cada vez más apremiante y derivada en buena medida de los cambios demográficos y el envejecimiento de la población» (FD quart). És a dir, s'opta per anar més enllà de l'atenció a les criatures, i atendre també les necessitats de persones majors.

D'altra banda, a través d'aquesta llei també s'afegeix que es tracta d'un dret de caràcter individual, tant d'homes com dones. Però, seguint en la mateixa línia que els anteriors

drets analitzats, en cas que en una mateixa empresa dos o més treballadors sol·liciten aquest dret a partir del mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades del funcionament de l'empresa. A través d'aquesta llei també s'afegeix l'art.37.6 de la LET, el qual estableix que la reducció de jornada que correspon al treballador és sobre la seva jornada ordinària. Així doncs, el treballador haurà de preavisar quan es reincorporarà a la jornada diària en 15 d'antelació.

Més endavant, a través de la LOIEMH va ampliar el supòsit fins que menor tingués 8 anys. D'altra banda, va introduir modificacions que avui continuen vigents, com canviar el terme disminuït per discapacitat i establir que la reducció podrà ser almenys entre un octau i un màxim de la meitat de la duració de la jornada. En aquest sentit, tal com afirma Rodríguez (2016: 296) cal tenir en compte la incorporació del dret a l'adaptació de jornada (art.38.4 de la LET). Atès que, prèviament en els supòsits de reducció de jornada sols es podien modificar els horaris³.

La llei 39/2010, de 22 de desembre, torna a ampliar els supòsits establint que podran sol·licitar aquesta reducció de jornada tot progenitor, adoptant, o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent podrà reduir la jornada la meitat de la seva duració en cas que el menor tingui una malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi una cura directa, continua i permanent.

A través del RD-L 3/2012 s'estableix que la reducció de jornada es farà sobre la jornada de treball diària tant en els casos de guarda legal com de cures de familiars. A través de la llei 3/2012, de 6 de juliol, també es modificarà l'apartat 6 donant més força als

³ Per no extralimitar-se en els objectius plantejats al treball no es procedirà a fer un anàlisi profund de tal article, sent conscients que queda pendent per un futur treball on es faci un anàlisi més profund.

convenis col·lectius, en tant que a través d'aquesta eina es podran establir criteris per a la concreció horària en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. A més, s'exigeix que el treballador preavisi, excepte per motius de força major, en l'antelació de 15 dies o allò que digui el conveni sobre la data d'inici i finalització.

Més endavant, a través del RD-L 16/2013 s'estableix que la reducció de jornada per guarda legal es podrà sol·licitar quan es tingui a càrrec un menor de 12 anys.

Mitjançant el RD-Leg 2/2015 es canvia la numeració del dret dins l'articulat de la LET i passa d'estar a l'art.37.5 i a l'art.37.6 per a estar a l'art.37.6 i el 37.7.

Per últim, a través del RD-L 6/2019 es modifica l'art.37.7 de la LET⁴. i s'estableix que la concreció horària i la determinació dels permisos i reduccions de jornada, prevists en els articles 4, 5, 6 es faran sobre la jornada ordinària. De manera que, queden inclosos els casos que després del naixement la criatura s'hagi de quedar ingressat a l'hospital.

2.4.2. Règim jurídic actual

Segons s'ha vist en l'evolució històrica a l'art.37.6 de la LET es contemplen dos supòsits: D'una banda, la reducció de jornada per motius de guarda legal i d'altra banda per cura directa de familiars. Igual que en el cas de l'excedència, abans de continuar, cal recalcar que en aquest dret el salari es veu reduït proporcionalment, sent aquest un factor determinant a l'hora de decidir sol·licitar-lo. Dit això, es procedeix a l'anàlisi.

⁴ S'és conscient que a través d'aquesta reforma s'ha modificat l'art.34.8 de la LET. No obstant, tal com s'ha comentat anteriorment per diferents motus no procedeix el seu anàlisi.

El supòsit de la guarda legal inclou la guarda d'un menor de 12 anys o persona discapacitada que no desenvolupada activitat retribuïda, engloba els supòsits de pàtria potestat, acolliment i tutela. Segons la STS 9711/2001 la reducció de jornada per guarda legal no sols està protegint la conciliació entre el treball i la família sinó també l'interès del menor a rebre l'atenció que requereix.

En el cas de les cures a familiars, els factors a tenir en compte a l'hora de decidir si la persona treballadora té dret a la reducció de jornada, són: l'edat, haver tingut un accident, o tenir una malaltia o discapacitat. En tal cas, igual que en el supòsit d'excedència, hi ha el dubte sobre si queden englobades les cures a menors majors de 12 anys. Així doncs, hi ha jurisprudència, com per exemple la STSJ de Castilla la Mancha 818/2006, que afirma que no. Tanmateix, la STS 6119/2000 dóna lloc, a una interpretació amplia a través de la qual sí que queden emparats aquests casos, tal com s'exposa:

que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (artículo 39 de la Constitución) que establece la protección a la familia y a la infancia. Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa (FD quart).

Conforme s'afirma a l'article la titularitat d'aquest dret és individual, tant d'homes com dones, però en el supòsit de cures a altres familiars la persona titular del dret ha de tenir una relació de consanguinitat i afinitat fins al segon grau. Segons afirmen Lousada et al és realment preocupant:

la pérdida de gas de la individualización de derechos que se deriva de la consideración del parentesco por afinidad para la atribución del derecho, lo que, en

la práctica habitual, podría concretarse en una asunción por las mujeres del cuidado de los parientes de su cónyuge (2018: 157).

Igualment, és arriscat parlar sols de relacions de consanguinitat o afinitat, atès que es deixa de banda altres tipus de relacions, i per tant la concepció de les cures com quelcom comunitari.

Una altra peculiaritat de la reducció de jornada generada per cura a altres familiars és que la persona que genera el dret no ha d'exercir activitat retribuïda. Una vegada més, el treball remunerat continua estant al centre a l'hora de decidir si una persona té dret a què la cuiden o no.

Tal com s'ha vist, la LET estableix una limitació envers l'exercici d'aquest dret, i els anteriors drets analitzats (per tant, tal com s'ha avançat anteriorment, el següent anàlisi és extrapolable a la resta de drets): En una empresa dos o més treballadors generen aquest dret, a través de la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar aquest exercici simultani per motius de funcionament de l'empresa. Malgrat això, tal com afirmen Lousada et al (2018: 156) la persona legisladora entén que sols es podrà limitar en casos que es justifiqui per motius de funcionament de l'empresa.

Així i tot, tal com afirma Rodríguez (2016: 275) en cap cas pot negar-se l'exercici d'aquest dret, donat el caràcter constitucional de la conciliació. De fet, segons exposa la STSJ del País Basc 1657/2014 no és suficient en al·legar motius organitzatius o de funcionament per a denegar tal dret:

porque el equilibrio necesario entre el derecho de conciliar la vida familiar, en una adecuación a las necesidades empresariales, debe partir de ese derecho constitucional, y del esfuerzo que realiza la trabajadora en la pérdida del salario,

que se corresponde con el del empresario de ajustar y adecuar su actividad productiva y el elemento del salario, trabajo que repercute en ella, pues de otro modo sería una carta en blanco, una facultad unilateral, arbitraria e incontrolable la que correspondería al empleador [...] (FD segon).

De fet, tal com s'estipula a la sentència en el mateix FD «su derecho obliga a que sea el empresario el que muestre de forma clara e indubitada la excepcionalidad de la denegación de la reducción, gravándosele con la carga de mostrar en términos reales y efectivas la imposibilidad». Doncs tal com exposa el mateix tribunal «todo cambio por reducción de la jornada va a suponer una variación o modificación de la plantilla, pero ello es *el prius fáctico* del que debe partirse, y lo que debe darse es una solución, no simplemente enunciar el aserto conocido».

Pel que fa al procediment, cal avisar a l'empresari en una antelació de 15 dies (o la que es determini en conveni), excepte força major, i precisant també la data d'inici i finalització del permís de lactància i reducció de jornada. Tal com afirma Ballester (2012: 111), i segons s'ha dit en anteriors drets, això no s'ajusta als temps de les cures, el qual és un temps de caràcter sincrònic tal com afirma Torns (2001: 138), i per tant guiat pels imprevistos.

Envers els supòsits de força major, tal com afirma Ballester (2012: 112) la reducció de jornada no resulta suficient, i per tant la gent, especialment les dones tal com es veurà a l'anàlisi de resultats, busquen fórmules per tal de poder-se eximir completament de l'assistència a la feina.

Una vegada comentats aquests diferents aspectes, cal fer referència al període de duració de la jornada i també al tipus de jornada que s'aplica, sent aquests els aspectes més conflictius.

Tal com afirma Rodríguez (2016: 281) aquest dret presenta limitacions tant pel que fa a la seva duració mínima com màxima. Entorn el primer tipus de limitacions, implica que moltes vegades es forci a agarrar una reducció de jornada, i per tant a fer front als efectes que implica, quan realment no hagués estat necessari si hi hagués hagut més flexibilitat. En canvi el seu abast màxim, no està fixat envers les necessitats de les persones treballadores sinó de l'empresa. Així doncs, s'estableix el temps necessari perquè a l'empresa no l'afecte ni en l'àmbit organitzatiu ni de funcionament.

El terme realment conflictiu és el de jornada ordinària (art. 37.7 de la LET), atès que tal com estableix l'art.37.6 de La LET el treballador ha de concretar la reducció dins de la jornada diària. Tanmateix, tal com afirma el magistrat Agustí⁵ (2014:10 i ss) no es pot fer una interpretació restrictiva d'aquest precepte, per diferents motius:

En primer lloc, perquè tal com s'ha esmentat anteriorment el TC afirma que la normativa s'ha d'interpretar de manera favorable a la conciliació. En el mateix sentit, la LOIEMH reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i personal i a més en l'art.4 estableix que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. En segon lloc, si la voluntat de la persona legisladora, hagués sigut restringir aquest dret «debiera haber explicitado tal

⁵ Tot i que el magistrat fa referència a l'art.37.5 i 37.6, tal com s'ha exposat, actualmente correspon a l'art. 37.6 i 37.7. Tal desajust queda corregit al comentari realitzat.

motivación en el *preámbulo* de la norma, con la misma claridad con la que lo ha hecho en aquellas reformas sustanciales que han restringido derechos de los trabajadores». Finalment, si la intenció era restringir el dret, hagués estat més lògic i coherent incloure tal restricció a l'apartat set de l'article, on es fa referència a la concreció horària. Tot plegat, tal com afirma el magistrat:

la adición del término “diaria” al derecho de reducción de jornada se habrá de interpretar, necesariamente, como un mero parámetro de cuantificación de la reducción de jornada (como podría ser el “semanal” o “anual”), pero no como una limitación *ex lege* del derecho de concreción, que hubiera exigido la explícita modificación del art.37.7 (2014: 12).

Així doncs, és el treballador qui haurà de concretar la reducció de jornada d'acord amb els seus propis interessos. En aquest sentit, tal com afirma la STS 3500/1995 en el treballador titular del dret és la única persona capacitada per a «decidir cuál es el período más idóneo para cumplir las obligaciones derivadas de la patria potestad que le competen [...]» (FD segon).

Tot i això, conforme afirma Rodríguez (2016: 288 i s.) la persona legisladora establint la incorporació de criteris mitjançant convenis col·lectius ha volgut anteposar l'autonomia col·lectiva, advertint així que cal garantir i preservar l'organització i funcionament de l'empresa. Alhora ha deixat a l'ombra les necessitats de conciliació de cada persona, atès que, per les característiques del treball de cures és difícil ajustar-se a allò que estableixin els convenis. En aquest sentit, la STS 2272/2011 afirma:

ha de tenerse presente que dicha concreción ha de realizarse ponderando los intereses en juego, no limitando de forma genérica el derecho del trabajador a la

determinación de la citada concreción pues ha de tenerse en cuenta que estamos ante el ejercicio de un derecho individual y toda limitación del mismo ha de obedecer a razones suficientemente justificadas⁶ (FD cinquè).

Igualment, tal com recorda la SAN 49/2015 cal tenir present les regles de solució de concurrència que estableix l'art.3 de la LET, sent aquests «los principios de jerarquía y modernidad; la prevalencia de las normas de Derecho necesario absoluto, el principio de norma más favorable y la preferencia aplicativa de los mínimos de Derecho necesario» (FD cinquè).

En aquest punt, l'anàlisi realitzat de convenis col·lectius mostra que 12 de 26 convenis col·lectius fan referència a aquest dret. Vuit d'ells deixen de banda alguns dels supòsits, per exemple el conveni col·lectiu estatal de la Construcció no fa referència sobre que passa en els casos d'adopció i acolliment, o per exemple en el conveni del mateix sector però provincial s'estableix que sols es podrà sol·licitar quan es tingui la guarda legal sobre un menor de vuit anys. En aquest sentit, cal recordar que tal com s'acaba d'exposar, segons l'art.3 de la LET si el conveni col·lectiu resulta desfavorable, s'aplicarà la LET. Tanmateix, com s'ha dit a l'apartat de l'excedència, les persones treballadores això no ho saben i per tant, que el conveni utilitzi aquest tipus de criteris afavoreix al clima de desinformació envers els drets.

Finalment, sols hi ha quatre convenis que incorporen alguna millora, la qual consisteix a explicar que s'entén per jornada ordinària o quin és el procediment a seguir. Un exemple és el Conveni col·lectiu autonòmic del sector de *residències*. De fet això, atorga seguretat jurídica, atès que en aquest dret, igual que en l'excedència, no hi ha un procediment fix a seguir, consegüentment tal tipus de millora comporta que la persona treballadora no es vegi immersa en

⁶ En la mateixa línia hi ha la SAN 9/2010.

la desinformació. Tot i que, tal com es veurà a l'apartat de resultats els convenis col·lectius són grans desconeguts.

2.4.3. Com es tradueix a la seguretat social?

Finalment, en l'àmbit de la seguretat social tal com estableix l'art.237.3 de la LGSS, les cotitzacions realitzades durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura de menor, es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hagués correspost si hi hagués mantés sense aquesta reducció la jornada a efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. En canvi, si la reducció de jornada ve motivada per la cura d'un familiar, l'increment de cotitzacions es redueix el primer any.

Tal com afirma Guerrero (2018: 290) d'aquesta manera es tracta d'evitar conseqüències negatives en l'àmbit de la protecció social. En cas contrari les dones serien les principals perjudicades. Atès que, tal com es veurà als resultats, són qui majorment ho sol·liciten. Així i tot, igual que en el cas de l'excedència, la diferent protecció entre la reducció de jornada per guarda legal i la motivada per cura de familiars, posa en relleu el paper prioritari que se li dona a les cures destinades a criatures.

Tot plegat, tal com s'afirma en la SAN 49/2015 la reducció de jornada és una «medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo, y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión» (FD quart). Tot i que, incorporant en menor mesura les cures a altres familiars que no siguin criatures, tal com s'ha vist.

A més, en la línia expressada per la STS 6968/2009 ,en el FD tercer, si bé es tracta d'un dret que permet a la persona treballadora concretar l'horari i el període en què vol

gaudir-la, cal tenir present que això sempre comporta una reducció proporcional del salari.

III. Un bany de realitat

Fins aquí s'ha analitzat cadascun dels drets alhora que s'ha posat exemples dels convenis. A continuació, a través de l'anàlisi de les entrevistes es procedirà a estudiar, quina percepció té la gent sobre aquests drets i de quina manera prenen les decisions. Per fer-ho primer es farà referència a les experiències envers cada dret, de fet en aquest cas el títol de l'epígraf fa un avançament sobre el resultat, doncs aquesta és la frase utilitzada per diferents persones quan se'ls preguntava per alguns dels drets. Després, s'analitzaran els possibles determinants⁷.

3.1. Quin dret és aquest?

3.1.1. Permís per cura del lactant

Tal com es pot observar al gràfic 1 de 26 dones que es podien sol·licitar este permís sols ho fan 8, 7 de les quals opten per acumular-s'ho en jornada completa. Mentre que, M.Àngels opta per sortir una hora abans de la feina cada dia, atès que no es va assabentar fins més tard, a través d'una companya, que podia acumular-s'ho. En aquest sentit, M.Àngels afirma que «De totes maneres tocaria haver informat, encara que ahí penjaven el BOE i ho penjaven tot.» (2019: 62). Així doncs, en la segona criatura sí que s'ho va acumular en jornades completes. Quan se li pregunta si ha notat alguna diferència entre les dues criatures explica que «En el cas de la meua filla, va ser sí o sí ensenyar-li a prendre biberó perquè jo als quatre mesos acabava la baixeta i havia d'anar a treballar. I la mama ja no fa la mateixa quantitat de llet, si no mamen no hi ha llet»

⁷ Tal com s'ha dit a l'apartat de metodologia la transcripció de le entrevistes es pot consultar a l'apartat de bibliografia: Vidal (2019). El motiu de referenciar a les dones i homes com autores i autors, al llarg d'aquest apartat, és per donar-los visibilitat.

(2019: 62). Tot plegat, es confirma allò exposat al marc teòric, i és que la modalitat més escollida és la d'acumular-s'ho en jornades completes, per tal de poder prolongar el permís per naixement.

D'altra banda tal com es pot observar al mateix gràfic en dos casos s'han detectat infraccions directes que han comportat que les dones no pogueren agarrar-se el permís. Soraya, una de les afectades, afirma que no se'l va poder agarrar perquè «nos pedían papeles para demostrar que el niño estaba lactando» (2019: 326), i en aquest cas el xiquet estava prenent lactància artificial. D'altra banda, Tere tampoc se'l va poder agarrar perquè tal com explica ella la lactància «T'entrava si t'incorporaves. Havia de reincorporar-me i per tant em donaven quinze dies, i després agarrar l'excedència (2019: 241). Com ella volia agarrar l'excedència, no se'l va agarrar perquè no li pareixia raonable tornar per poder gaudir sols de 15 dies de permís..

A banda d'aquests dos casos, Marisol (que no sap si el va gaudir) explica que quan va anar a sol·licitar aquest permís i el de naixement li van preguntar «¿Has tenido parto natural o cesárea? ¿Le das pecho o no? Si le dices que no le das pecho no te pertenece lactancia» (2019: 184). Aquesta falta de voluntat en executar i desenvolupar aquest dret, per part de l'empresa, tal com afirma Pérez (2010) es deu a que al fet que és un dret retribuït.

En la resta de casos no el sol·liciten per diferents motius. D'una banda, per fer un favor a l'empresa, aquest és el cas d'Amaia (2019: 130) la qual explica que no se'l va agarrar perquè estaven en campanya de nadal. D'altra banda, perquè van optar per deixar-se la feina, un exemple, és el testimoni d'Aline «Estava mal de diners, era el 2012, pues la crisi i tot això, i no podia en el lloguer i tot...Tot se'm feia un món. Per tant, me'n vaig

anar amb la meua germana a Orihuela, ahí vaig acabar els estudis, perquè és que també m'havia deixat l'E.S.O.» (2019: 152). Finalment, les quatre dones que tenen 49 anys o més, i tenen criatures majors de 15 anys, no es van agarrar tal permís perquè afirmen que en el seu temps no existia. No obstant això, en el marc teòric s'ha pogut observar com sí que existia.

Per últim, quan els preguntes per si aquest dret ha resultat suficient, totes coincideixen en què és molt poc. Per exemple Aline (2019: 149) explica que «Una horeta per a la gent que treballa un poquet més lluny pues no dona temps, i el veig un poquet justet. A veure, allò bo és que puc adjuntar-lo amb la maternitat i ja està. Però és *complicaet*.».

En canvi, Thais citant a l'Organització mundial de la Salut, explica que segons afirma aquest organisme la lactància s'ha de mantenir fins als sis mesos, i afegeix:

És a dir, em dius fins els sis mesos com puc jo aguantar eixa lactància si he d'anar a treballar? Sí que pots demanar-te la lactància no sé molt de temps una hora de descans. Això no sé com s'ho fan les mares que ho demanen. Ha d'estar el fill o la filla molt propet i el que s'encarrega d'ell molt a disposició d'eixa hora. Però, a més, no sé... El nano i la nana sols beu llet a eixa hora? No sé, tot molt estrany (Thais, 2019: 108).

En el seu cas per exemple, en la seva segona filla va decidir agarrar-se excedència, entre altres coses, per poder donar lactància.

En el cas de Tere, des de la seva experiència en l'adopció, afirma que en aquests supòsits s'hauria de millorar perquè a les criatures te les entreguen en els menjars molt marcats (2019: 242).

Tot plegat, la majoria de dones creuen que aquest permís hauria de ser més ampli i flexible, sobretot veuen aquest dret com una part inherent al permís de naixement. És per això que moltes consideren que senzillament s'ha d'ampliar aquest últim permís, per així poder garantir la lactància, tal com s'observa al gràfic 2.

Pel que respecta als homes cap d'ells era conscient que cabia la possibilitat que s'agarraren aquest permís i per tant, tampoc s'han plantejat possibles millores. A més, generalment ho associen a la lactància natural, i per tant es desenten.

Fins aquí la realitat, mentrestant al CD Any 1988, el PSOE referint-se a la possibilitat que l'home també pogués gaudir d'aquest dret afirma «[...] se descargaría a la mujer de este impedimento que le bloquea en el momento del acceso al puesto de trabajo, de modo que se reparta de forma proporcional a las figuras de padre y madre» (1988: 44). Divuit anys després, el BNG insistia en que l'hora de lactància es pogués gaudir indistintament en la mateixa franja d'hora per part dels pares i les mares, per així fomentar la coresponsabilitat (CD, 2006: 56). Any 2019 el PP continua centrant-se en la possibilitat que els homes puguin sol·licitar el permís per la lactància (CD, 2019: 27).

En segon lloc, la gent majorment s'acumula aquest permís al permís per naixement, no obstant al Congrés es continuen debatent altres tipus de modalitat, un exemple d'això és l'any 2006 el PP (2006: 19) insistia a millorar la reducció de jornada per poder donar lactància. Mentrestant el PSOE (CD, 2006: 22) reconeixia que per a la patronal alguns canvis ja eren excessius, menyspreant per tant els interessos de la gent.

Tot plegat, al CD s'ha estat debatent, almenys, durant 31 anys com hauria de ser la titularitat d'aquest permís i sobre les diferents modalitats d'exercici, quan en realitat la demanda de les dones és clara: Ampliar el temps del permís per naixement. És més, tot

aquest debat de la titularitat a la gent no li ha arribat, donat que tal com s'ha vist molts d'ells i molts d'ells desconeixien que aquest dret el podien gaudir els homes. En canvi, sí que se n'assabenten del debat envers la titularitat quan es parla del permís per naixement i adopció. Es posa en evidència que allò que els interessa és aquest segon permís, tal com s'ha dit.

Recapitulant, sembla que qui tingui interès a continuar el debat i allargar-ho sigui el CD, el qual principalment està protegint els interessos del mercat (de fet, tal com s'ha vist el PSOE ho exposa clarament) al qual li resulta menys perjudicial ampliar aquest dret, que ampliar a dos anys el permís per naixement.

3.1.2. Permís per naixement i adopció

Tal com s'observa al gràfic 3 el permís per naixement o adopció se l'agarren 18 de 26 dones. Cap d'elles va cedir part del permís al pare, sinó que el va consumir 100% elles, a més de compactar-ho amb el permís per cura del lactant i les vacances. Tot i que, per exemple, en el cas d'Amaia s'ha vist que no el va gaudir de manera completa per fer-li un favor a l'empresa. Cosa que posa en relleu una mala pràctica. També cal dir però, que en algunes empreses obliguen a compactar el permís amb les vacances. Aquest és el cas de l'empresa de Marisol, tal com explica ella:

En mi empresa, yo te hablo de mi empresa, por ejemplo cuando vuelves de la baja de maternidad tienes que volver con las horas de lactancia, la baja de maternidad y las vacaciones pendientes consumidas. Tienes que volver a cero. Es algo que te dicen cuando estas embarazada y vas a coger la baja (2019: 183).

D'altra banda, hi ha 7 dones que decideixen no agarrar-se'l i directament deixar-se la feina. En aquests últims casos, algunes de les variables que porta a prendre està decisió

és: Tornar al municipi per tenir la xarxa familiar a prop, finalitzar els estudis o buscar un millor horari, tal com s'observa en les següents informants:

Així doncs, Mamen, per exemple, explica que ho fa per trobar una empresa en un millor horari per estar amb la xiqueta. De fet, exposa que al principi de tindre a la xiqueta va trobar feina, i des de l'empresa es van esperar que la xiqueta tingués quatre mesos, i afegeix: «Vaig tindre sort, i em van esperar perquè no em coneixien. Que no és que em coneixien i es van esperar. No em coneixien, i es van esperar» (2019: 94). És a dir, per a ella el fet que l'agarraren tenint a la xiqueta ha estat quasi com un favor que l'empresa li va fer. Quan realment, si no l'hagueren agarrada, l'empresa haguera estat cometent un acte discriminatori.

D'altra banda, Antònia, Juana i Aline comenten que es deixen la feina bàsicament perquè es traslladen a viure a municipis que no són els seus, i per tant no tenen a la família prop. Per exemple, Antònia comenta:

els meus pares estaven a 25 km de mi, la família del meu home i la meua sogra treballava, sogre no en tenia, la meua cunyada treballava...De fet, jo de vegades li aguantava la xiqueta a ella. Per tant, jo no tenia ajuda de dir: Jo porte a la meua filla a la guarderia, però si un dia se'm fa malalta... Tal volta si jo haguera vingut a Ondara com vaig fer després, haguera millorat la meua qualitat de vida...(2019: 3).

Així doncs, cal recalcar que en la majoria d'aquests casos les dones tenen salaris inferiors a 1000 euros, i la parella més o menys el mateix, o inclús menys. De manera que, no es tracta que un dels dos membres de la parella tingués un gran poder adquisitiu, sinó d'apropar-se a la xarxa familiar o buscar un millor horari. Casualment, coincideix que la persona que es deixa la feina per buscar un millor horari i no per apropar-se a la

família és aquella que té una major remuneració (1000 i 1100 euros). En el cas de Juana cal recalcar que ella mateixa afirma que abandonar la feina que li va suposar un empitjorament a escala salarial: «La veritat que es guanyava, però eixa època vaig eixir cremada. Guanyava més que el meu home en ple estiu, ell sent policia municipal, això sí que ho recorde» (2019: 362).

En canvi, el permís de paternitat (gràfic 4) s'hi ha sol·licitat en 24 dels casos (entre d'ells hi ha els 6 homes entrevistats i la dona que forma part de la parella homosexual de dones). A continuació, es procedeix a exposar alguns dels exemples on l'home no ho sol·licita i exposar quines són les variables determinants.

En el cas de Sandra explica «El meu home no se'l va agarrar perquè és un negoci familiar, per tant, per no buscar a una tercera persona que ens cobrira mentre ell estava de permís de paternitat... Ell per fer el favor als seus pares no se'l va agarrar» (2019: 19). De fet, ella afirma que: «Això també va ser molt dur per a mi, perquè recent nascuda, jo sola a la casa amb la xiqueta, va ser súper fort. Jo haguera preferit que se l'haguera agarrat i si haguera sigut més temps com ho han posat ara perfecte» (2019: 19). Tanca la resposta recalcant que per la seva relació va ser un *batche*.

En canvi, en el cas de Sònia (que té un salari que no arriba a 700 euros) l'home no es va agarrar el permís perquè estava a l'atur i just quan ella estava embarassada li van trucar per a contractar-lo, i explica:

Clar, la xica ja tenia un altre candidat també, i li va dir: “Ui, és que clar, tu mujer va a tener a la niña... Yo ahora necesito gente aquí.”. Bueno, al cap i a la fi, va dir el meu home: “No passa res, jo no m'agarre eixos quinze dies que em toquen”.

Trobe que per aquell temps eren quinze dies. I, no els va agarrar. Clar. per a tindre la feina. A dia de hui la té, a dia de hui la té. (2019: 45).

És a dir, van prioritzar tenir dos salaris, i evidentment no van valorar l'opció de denunciar aquesta mala pràctica.

D'altra banda, hi ha casos on l'home treballava sense contracte i per tant, no el va poder sol·licitar. Tot i que hi ha excepcions, un exemple és l'home de M. Àngels, al qual li van donar tres dies de permís de paternitat. Tot plegat, es posa en relleu les poques garanties laborals i discrecionalitat en què es regeixen en aquestes situacions.

En conjunt es pot observar com en aquestes circumstàncies el fet de no agarrar-se el permís de paternitat va lligat bàsicament a males pràctiques empresarials, i en el cas de l'empresa familiar també per motius de caràcter més sentimental.

D'entre els homes que s'ha entrevistat, dos posen recalquen que els dies que van tenir de permís els van dedicar bàsicament a fer gestions administratives, entre elles la corresponent a la seguretat social, tal com s'ha avançat al marc teòric. Per exemple, Vicent explica:

Teníem quinze dies per agarrar-ho, tocava a la seguretat social i em donaven torn per a després de quinze dies i dic: "Però, si tinc quinze dies per sol·licitar-ho per què em doneu torn per a després?" Bueno, això va ser...Molt negatiu: Has de portar el no sé que de la xiqueta, la teua no sé que de la feina, la d'ella, anar a l'ajuntament primer (2019: 304).

Al contrari que les dones, pocs homes es compacten el permís amb les vacances. De fet, de sis homes sols dos ho fan. En canvi, en el cas de Vicente, tal com explica ell:

Sí que es cierto que antes ya mi jefe me quería hacer la jugarreta. En plan que, yo le dije: “Nace el niño por septiembre”. En septiembre el trabajo baja, y es una temporada en la que yo puedo coger vacaciones. ¿Qué intentó hacer? Quitarme las vacaciones de septiembre, me quería meter las vacaciones a costa de la baja por paternidad (2019: 208).

Quan es va preguntar si havia estat suficient aquest permís, tant homes com dones contesten que no. Igualment, sols són elles les qui ideen estratègies per allargar-ho. Tanmateix, quan la pregunta és si els pareix bé la nova reforma la resposta ja no és unitària. Per part de les dones totes ho valoren inicialment bé, però coincideixen en què la mare hauria de tindre més temps. Com s’observa al gràfic 5: 6 de 21 dones i 4 de 6 homes creuen que no s’hauria d’establir un permís obligatori per a cadascun, sinó que s’hauria de consensuar entre la parella. Majorment els arguments utilitzats per aquest posicionament és que cada família té la seva situació, sobretot algunes recalquen que cal tenir en compte si l’altre progenitor està implicat. Consegüentment, es pot observar que part d’elles rebutgen una imposició de la coresponsabilitat (idea compartida pels homes) sense tenir en compte altres factors, cosa que s’ha vist com des de la jurisprudència i teoria, majorment, es valora com un avanç.

En la mateixa línia, 4 dels sis homes entrevistats pensen el mateix. Crida l’atenció el cas de Vicent, el qual creu que quatre mesos pot ser massa: De fet, explica que quan ell va tenir els quinze dies de permís hi havia vegades que no sabia que podia fer, tot i que la dona li comenta «Bueno, tu et penses que no tenies, però jo potser em sentia estressada». (Andrea i Vicent, 2019: 299 i s.). D’altra banda, hi ha alguns homes que creuen que no tots ells serveixen per fer això, en canvi les dones sí (Antònia i Cosme, 2019: 376).

Quan se'ls pregunta per propostes, tant homes com dones coincideixen en què aquest permís hauria de durar mínim un any. La discrepància està entre si hauria de ser un termini per tots dos igual i entre la parella consensuar, o si bé hauria de ser un termini fix per cadascun. Cal apuntar, que tant Soraya com M.José recalquen que en casos de part múltiple caldria augmentar el temps del permís per naixement i cura del menor. Donat que, per a elles va resultar insuficient, doncs van tenir el mateix temps que si hagueren tingut sols una criatura. En aquest sentit es detecta desinformació i mala pràctica per part de l'empresa. Atès que, tal com s'ha vist al marc teòric la LET ja estableix aquesta mesura. Tot plegat, es pot observar com hi ha consens en el temps del permís, però no en la titularitat.

Mentrestant, el Congrés des de l'aprovació de la CE, ha posat el focus, principalment, sobre la titularitat. De fet, fa 30 anys que el permís en el cas de la dona no s'amplia. Si bé és cert que és necessari que cal debatre sobre la titularitat, i de fet no hi ha consens sobre aquest tema, és necessari ampliar el permís. Malauradament, en els diaris de sessions es pot observar quins són els interessos que hi han conduït a què s'ignore tal qüestió: Els del mercat. A tall d'exemple l'any 1999 CiU (CD, 1999: 21517) apuntava l'alt cost que tenia per l'empresa el fet que el pare pogués agarrar-se el permís mentre la mare no treballava. De manera que, ampliar el temps ja seria un excés de confiança. L'any 2019 el Partit Demòcrata Català expressa la seva preocupació per les PYMES (CD, 2019: 20). Per tant, una vegada més el debat el marquen els mercats.

Fins aquí s'ha procedit a comentar els dos drets que majorment tothom ha sol·licitat, i per tant té informació al respecte, a continuació es procedirà a analitzar l'excedència i la reducció de jornada. Dos drets que tal com es veurà són desconeguts, o si més no la majoria de gent entrevistada entén que són drets que no estan al seu abast.

3.1.3. Excedència per cura de fills i familiars

Tal com es pot observar a la taula 8 aquest dret se l'han agarrat dues dones de 25, totes dues per a estar més temps amb la criatura. Tanmateix, cap d'elles l'ha gaudida de manera completa.

Per exemple, en la situació de Tere el conveni establia que podia agarrar-se cinc anys, no obstant ella explica que «Quan el vaig apuntar a la guardie, vaig pensar: “Per a quedar-me a casa fins a les 17h de la vesprada ja me’n vaig a treballar?” Saps?» (2019: 246). Thais, en canvi, va agarrar l'excedència en la segona criatura. En el primer cas no la va agarrar perquè tal com explica «Pues bueno, al principi pues penses en l'economia, familiar i ja està. Per tant, no vaig demanar l'excedència perquè al principi jo tenia por, eixa inseguretat que et crea no tindre un altre salari» (2019: 111). Cal dir, que en tots dos casos la remuneració no supera els 1000 euros, per tant perquè se l'agarren resulta determinant el salari que pot tenir la parella. Totes dues valoren positivament el procediment de sol·licitud i l'actitud de la persona empresària. Així i tot, Tere explica que quan li ho va dir al seu cap aquest va dir «“Una putada. Me alegro por ti, pero es una putada” perquè clar, havien de buscar a algú que puguera substituir-me.» (2019: 245).

Pel que respecta a les 21 dones que no van gaudir de l'excedència es pot fer la següent classificació (gràfic 6): En primer lloc, 10 al·leguen que no ho van fer per motius econòmics. Entre elles sols dos tenen un salari superior a 1000 euros, però en tots dos casos l'home està a l'atur.

En segon lloc, cinc es deixen la feina:

Dos no es reincorporen al mateix lloc, atès que en un cas es va mudar de poble i en l'altre cas era treballadora de la llar i va trobar una altra casa on anar a treball. De fet, en aquest últim cas, té una filla a la qual de petita li van detectar càncer i explica que es va deixar la feina, i tot i estar sense contracte, «Quan la meua filla ja va estar bé, a mi les persones de la casa on treballava em van dir que podia tornar i jo vaig tornar.. (mig any va ser)» (Antònia, 2019: 6). Tant en un cas com en l'altre la remuneració no superava els 900 euros, és a dir que el motiu de deixar-ho no ve guiat per poder permetre-s'ho econòmicament sinó que se superposen altres variables tal com s'ha explicat.

En els altres dos casos es deixen la feina després del permís per naixement, i després d'un temps es tornen a reincorporar al mateix lloc de feina. En aquests casos, tal com es veurà, hagueren pogut sol·licitar una excedència. Per exemple, en cas de Sandra es deixa la feina durant dos anys i després es torna a reincorporar al mateix lloc de feina. Per prendre aquesta decisió van ser fonamentals dues qüestions: D'una banda, que el negoci era familiar per tant li ho permetien fer, i d'altra banda, que va poder cobrar de l'atur.

En aquest cas, es pot observar com és una decisió que al llarg del temps la perjudicarà, atès que si hagués agarrat l'excedència hagués continuat cotitzant a efectes de certes prestacions, tal com s'ha exposat al marc teòric. De fet, quan se li pregunta si s'ha agarrat l'excedència, ella contesta «Permís d'excedència... Això què és? Això no m'ho ha agarrat jo» (2019: 23). És més, quan li preguntes si sap com l'afectaran aquest tipus de decisions en un futur, en l'àmbit de la seguretat social contesta:

Pues mira, no. No ho he pensat mai. Ni ho he mirat, ni res. Però sí, han sigut diversos anys que jo he estat aturada, que jo he perdut, que haguera pogut cotitzar, està clar. Jo sé que eixos anys jo els he perdut i ja està (2019: 29).

I afegeix: «Com he començat jove, que jo ho sé també, que he començat jove, no ho mire. No mire pèl. De totes formes jo ho he pensat moltes vegades. A veure, he perdut dos anys. I que?» (2019: 29). Tot plegat, no és conscient que allò que ha fet està regulat sota un dret el qual li hagués atorgat més garanties, tot i estar sense treballar.

En el cas de Soraya, quan acaba el permís per naixement va deixar la feina durant un mes per poder estar més temps amb les criatures. Ella li va dir al seu cap «Oye mira, no me pagues este mes, me cojo este mes de vacaciones que no hay tanto trabajo» (2019: 329), i el seu cap no li va posar cap impediment. De fet, ella ho considera com un favor que li van fer. És més, quan se li pregunta si va poder tornar a la feina sense problema, ella contesta «Sí, sin problema porque no era excedencia ni nada» (2019: 329). Quan en realitat en una excedència sí que li havien de reservar el mateix lloc de feina, i hagués tingut totes les garanties en quant a seguretat social.

En el cas de Mamen, ella estava a l'atur, i quan la criatura tenia quatre mesos va trobar una feina. Explica que no es va poder agarrar l'excedència perquè estava a l'atur. Conseqüentment es pot observar que la gent continua associant el permís d'excedència al naixement de la criatura, i passat uns mesos creu que ja no el pot agarrar.

Altres tipus d'arguments que s'al·leguen per no sol·licitar aquest dret és que es comptava amb el suport de la família, s'estava a l'atur, es tenia bon horari, no sabien que existia, o per males pràctiques de l'empresa (en alguns casos l'empresa adverteix que no es reservarà el lloc).

Quant a l'excedència per cura de familiars en els tres casos que se l'agarren pogut agarrar no se l'agarren: En un cas la dona (sogra de les persones majors) directament deixa de treballar. En el segon cas la dona treballa en una residència per tant, tenen aquest recurs a prop, i a més entre la mateixa família s'organitzaven. Finalment, en el tercer cas, afirma que «És que això és en feines per a les que estudieu carreres. La resta de gent llogada a qualsevol lloc no tenim tanta... Pot ser, també tenen poc personal i tampoc poden jugar, no ho sé, no ho sé.» (Juana, 2019: 356). Referent a l'última informant, cal dir que no és l'única que té aquesta idea. La resta, en altres punts, també expliquen que és un dret que no està al seu abast i no et garanteix el lloc de treball.

Pel que respecta als homes (taula 9) cap d'ells es va agarrar l'excedència ni va haver d'abandonar la feina. Així doncs, es pot observar que dels sis homes entrevistats sols dos apunten que no va ser necessari perquè tenien flexibilitat, coincidint que tots dos tenen estudis universitaris. Altres tres al·leguen motius com: Comptar amb el suport de la família, la dona se'n feia càrrec, o per por a exigir massa a l'empresa: Per exemple Vicente afirma

¿Excedencias y reducciones? No. Yo en mi empresa ni se ha comentado. Es que mi empresa es una empresa muy pequeña. Entonces, es como que ellos me dan, yo les tengo que dar ¿Sabes? Entonces, que sí, que si por fuerza mayor necesito me ayudan. Pero que si no es fuerza mayor y puedo hacerlo de otra manera, pues... ¿Sabes? No pido... (2019: 212).

Finalment, cal recalcar el posicionament d'un sisè home, el qual tot i tenir una categoria professional alta i salari alt, explica que ell no s'ho agarrat perquè l'empresa no està preparada:

Jo en el meu cas no era l'opció, era legal, però no era una opció factible. Ni me la vaig plantejar, i estic segur que a l'empresa això no m'ho hagueren tolerat, o sí que m'ho hagueren tolerat perquè legalment podria fer-ho. Però, haguera tingut unes conseqüències males per al meu desenvolupament professional. (V, 2019: 411).

D'altra banda, cal dir que dos d'aquests homes tenen persones majors a càrrec seu però en elles tampoc es van agarrar excedències. Donat que, en un cas tenien el recurs de la residència i la família, i en l'altre la dona es va deixar la feina.

Quan es pregunta a tothom per propostes de millora (gràfic 7) de les 21 dones entrevistades 11 dones demanen una ajuda econòmica a l'hora de poder gaudir d'aquest dret. Així doncs, per exemple M. Àngels afirma:

Dona, pues si no volen pagar-te el teu salari que et donaren, pot ser, un percentatge del salari, o algun tipus d'ajuda mentre estàs d'excedència, jo que sé alguna cosa. Bueno, jo em referisc a gent que no tenim recursos. Saps el que vull dir-te? La persona que s'ho pot agarrar, pues pot ser mirará per un altra cosa. Però, jo mire pels diners. Bàsicament allò determinant és l'aspecte econòmic. Per tant, pues si no volen pagar-te tot el salari (Perquè realment tu no estàs treballant, tu t'has demanat l'excedència perquè vols demanar-te-la, no?) pues jo que sé, donar-te encara que siga alguna cosa, una miqueta (2019: 68).

En el mateix sentit, Sònia apunta

Clar, sempre et donen alguna ajuda. Però, si eres mare treballadora, de 100 euros. Per tant, i qui no treballa? No té ajuda. Qui no treballa eixa ajuda no li la donen. Per tant, jo trobe que les ajudes haurien de millorar-ho. Haurien de millorar l'ajuda. No estic dient que li donen a una dona 1000 euros, evidentment que no. Però, que li

donen una ajudeta. Pues mira, això per al primer any, o moltes altres ajudes podrien donar, clar. (2019: 47).

De manera que, es pot veure com hi ha dones que pensen que la solució és durant aquest temps cobrar, però hi ha qui pensa que l'ajuda econòmica no té per què procedir del salari, sinó que podria ser continuar rebent ajudes. Ja que, tal com critiquen diferents dones si es sol·licita una excedència, no es pot cobrar l'ajuda de mare treballadora perquè s'entén que ja no estàs treballant. Cal dir, que el perfil de persones que proposen aquesta solució són dones que no cobren més de 1000 euros. Excepte, una d'elles que cobra entre 1101-1300, però en aquest cas el seu home estava a l'atur.

Altres propostes són ampliar el permís per naixement, assegurin que en tal cas no faria falta agarrar-se l'excedència. Les dues dones que demanen això alhora demanen una ajuda econòmica. En tots dos casos, tampoc tenen un salari de més de 1000 euros. Tal proposta posa en relleu que les dones s'estan agarrant una excedència per suplir aquell temps que li falta al permís per naixement, tal com s'ha avançat en el marc teòric. D'altra banda, Tere proposa ampliar el temps d'excedència, en aquest cas cal destacar que ella sí que se'l va agarrar.

Tres dones en les seves propostes mostren la gran desconfiança cap aquest dret. En dos dels casos s'exposa com a proposta que es garanteixi el lloc de treball. Per exemple, Andrea creu que en l'àmbit públic sí que se'ls garanteix el lloc de feina, en canvi al sector privat això no està garantit: «Les altres persones no tenen la feina, però saben que tenen el lloc guardat. Per tant, canvia molt, nosaltres estem en la incertesa de dir: "Ostres: després on treballaràs? Trobaràs feina?"» (Andrea, 2019: 321). En un altra línia, Marisol explica «Básicamente porque no, porque tengo que trabajar. Una excedencia vale te vas al paro, pero si a mí no me van asegurar mi puesto de trabajo ¿De qué me

vale?» (2019: 189). D'altra banda, tal com s'ha comentat anteriorment Juana està fermament convençuda que aquest dret és sols per aquella gent que té carreres universitàries.

En canvi, en els homes (taula 10) les propostes són d'un to diferent. En el seu cas, es veu clarament la diferència per nivell d'estudis. En el cas dels tres homes universitaris les demandes principals són: Ampliar el temps d'excedència, reformular el permís donant-li més flexibilitat, i conscienciar a l'empresari. En aquest sentit, V afirma que:

A nivell d'empreses, com la meua, fa falta molta conscienciació per part de l'empresari, molta. Si a l'empresari tu li demanes una excedència —dic a nivell d'empreses de la grandària de la meua, grandària mitjà, menut— és com si estigueres fent-los una mala passada. S'ho prenen així. Ningú s'agarra l'excedència. A la meua empresa ningú se l'agarra. I en certs moments, certs punts, per exemple el magatzem, sabem que al magatzem un agarra un any d'excedència quan torna de l'excedència para al carrer. Estic segur. (V,2019: 411).

En canvi, la resta d'homes que tenen salaris més baixos proposen que se'ls atorgui ajuda econòmica i d'altra banda, garantir la cobertura de baixa a càrrec de l'Estat (en aquest cas assegura dir-ho des de la ignorància). Tot plegat, es veu com en aquests casos les propostes tenen un caràcter més materialista.

Tot plegat, es pot observar que tot i que des del punt de vista jurídic i teòric s'està debatent molt sobre el procediment o el nombre d'anys que ha de durar l'excedència, es pot veure com per la majoria el problema no està a ampliar el temps d'excedència. De fet, les dones que s'han agarrat una excedència, o han abandonat la feina i s'han tornat a reincorporar al mateix lloc de treball —com si es tractés d'una excedència— han estat sols dos anys. De fet, en el cas de Sandra quan se li pregunta si canviaria alguna decisió,

diu «Tampoc em posaria a treballar tan tard per això que t'he dit, perquè jo m'he n'he adonat que necessite temps per a mi, tindre el cap *despejat*, fer algo per sentir-se una útil» (2019: 36). Allò que la majoria demana, tant homes com dones, és ajuda econòmica, que es garanteixi el dret o bé ampliar el permís per cura i naixement del menor.

Tot seguit, es procedirà a analitzar els resultats envers la reducció de jornada, on s'afegiran algunes reflexions que també resulten aplicables a aquí, com per exemple que són drets que sols sol·liciten les dones.

3.1.4. Reducció de jornada

Els resultats envers la reducció de jornada són semblants als de l'excedència. En aquest cas (taula 11) de 26 dones que tenen o tenien la possibilitat d'agarrar-se'l sols se l'han agarrat 4 dones, tal com es veurà a continuació:

En el cas de Thais va ser perquè volia passar temps amb la criatura i no volia agarrar-se una excedència per por a no tindre un altre salari, tal com s'ha exposat anteriorment. En canvi, en el cas de Sònia i M.Àngels elles es van veure obligades a agarrar-se la reducció per falta de suport familiar. Així, Sònia explica que «Sí, me la vaig agarrar. Jo tot això no ho sabia, que podia agarrar-me el torn així, no ho sabia» (2019: 49), afirma que la va informar, de casualitat, una amiga seva que forma part d'un sindicat. En el cas d'M.Àngels se la va agarrar en la primera criatura perquè tal com explica:

estava sola, conforme et dic el meu home treballa tota la setmana fora de casa. Per tant, agarrar-me una jornada de 8h a 13:30h, i de 14:30h a 18:30h de la vesprada, amb dos criatures, en el bebè donant-li pit encara, pues m'ho veia massa estressant (2019: 69).

Finalment, en el cas de Marisol sols va poder gaudir dues o tres setmanes d'aquest dret.

Tal com explica ella mateixa

Yo me cogí una reducción de jornada. Pero al cabo de dos semanas fue cuando me dijeron que qué pasaba. Que pasaba.... “Es que necesitamos gente y es por si tu podrías volver a jornada completa o se lo comentamos a otra persona. Pero, prefiero comentártelo a ti porque como tú tienes familia aquí...” Es decir, te preguntan. Pero, ya te están diciendo: “Mira que quiero que vuelvas a jornada completa”. No me iban a echar a la calle, porque no me iban a echar a la calle, pero eso lo sé a día de hoy (2019: 190).

Quan se'ls pregunta per l'actitud de l'empresari a l'hora de sol·licitar aquest dret totes ho valoren positivament. Tot i que en el cas de Marisol explica que

Habla des de que no es padre, tiene 40 y pico años. No es padre, se piensa que la vida es muy fácil y no es así. Yo puedo tener familia, pero no me pueden ayudar. Mis padres tienen su negocio, mi suegro trabaja, mi suegra vive a Madrid. Y no hombre, tu a mí no me tienes que imponer: “Tienes que trabajar un horario y prefiero que vuelvas a trabajar a jornada completa porque sí... Porque si no, voy a contratar a otra persona” A ti te dicen eso y te cagas de miedo, porque dices: Pues ostia no quiero que me echen... Yo tengo un hijo que acaba de nacer, ¿Qué hago? Al final pues tienes que hacer lo que... (2019: 191).

Tanmateix, reconeix que gràcies al tornar a jornada completa ara té la feina que té i té un bon salari.

Tal com s'observa al gràfic 8 entre les dones que no s'ho agarren huit no ho fan per motius econòmics, les quals no superen els 1000 euros de salari. Per exemple, tal com

explica Amaia (2019: 133) «No, perquè no arribava al mes si em reduïa la jornada o em ficava un any en l'excedència, o el que sigui, perquè no cobrava».

El segon motiu més al·legat, en concret per sis dones, és que ja tenien un bon horari. Cal apuntar, que totes elles (excepte una) superen els 1000 euros de salari. Tanmateix, cal recalcar que dues d'elles quan es van quedar embarassades es van deixar la feina per cercar una feina que tingués bon horari o quan van tornar de la feina els van oferir un millor horari. Aquest últim és el cas de M, la qual explica que això a ella li va comportar cobrar poc més de la meitat (2019: 414).

En el cas de M. Àngels ella explica que no se l'agarra perquè té bons horaris, i a més tenia por a sol·licitar-ho:

Pues jo que sé, que no em digueren: “Ja t’ho has agarrat una vegada, ara altra vegada” Pot ser no m’hagueren dit res, perquè en el temps que feia que treballava ahí no m’hagueren dit res. Però, no sé, per precaució, no sé (2019: 68).

En el cas de Sandra explica que:

No, perquè no he volgut. Jo com no he de fer tantes hores, faig pot ser sis hores al dia. Excepte el diumenge que faig una hora més. A mi no em pesa. I ho necessite. Jo necessite tindre el cap aclarit també, i estar unes hores sense la meua filla. Així, tal qual (2019: 27).

Tot i que en aquest cas, cal tenir en compte que va estar dos anys sense treballar.

D'altra banda, es troben dos casos on podria hi haure males pràctiques i desinformació.

En el cas de Belinda ella explica que no s'ho va agarrar perquè quan va tenir el xiquet:

«jo vaig firmar alguna cosa ahí, que em van llevar la data d'antiguitat, per si jo demanava una reducció de jornada em tiràvem al carrer» (2019: 165). Malauradament, no es va adonar que havia firmat això fins que no ho va veure reflectit a les nòmines. Ella creu que això és perquè es va agarrar la baixa comú quan estava embarassada, després que l'empresa no va volgués canviar-la de lloc de feina per riscos de salut. D'altra banda, Aline explica que si ho haguera demanat, no sap si el seu cap li ho haguera permès «Jo tinc companyes que han eixit plorant perquè no els ho vol donar, quan realment és un dret, però no vol» (2019: 154).

Finalment, altres motius que s'al·leguen és que es va deixar la feina perquè no tenia el suport familiar, o perquè senzillament es desconeixia l'existència de tal dret. Així, igual que en l'excedència, cap s'agarra una reducció de jornada per cura de familiars.

En el cas dels homes cap s'agarra una reducció de jornada, i es torna a repetir el mateix patró de respostes que en el cas de les excedències. Tal com s'observa en la taula 12, en el cas dels homes que tenen nivell universitari dos d'ells apunten a la flexibilitat com a motiu per no agarrar-s'ho. Mentre que en el cas de V, també universitari, apunta a les limitacions que té la mateixa empresa. En els altres tres casos, Vicente igual que en l'excedència exposa que l'empresa és xicoteta i per tant és molt difícil, i a més ha comptat amb el suport de la família. En el cas de Joan aquesta vegada apunta a motius econòmics «No me lo he planteado por el tema del dinero. Sí, porque si tu reduces la jornada el dinero es menos y sigues necesitando lo mismo» (2019: 261). Finalment, en el cas de Cosme, no sap si això existia.

Quan se'ls pregunta per les propostes de millora, la proposta més recolzada és que s'estableixin ajudes econòmiques, pels mateixos motius que s'han exposat en

l'excedència. De la mateixa manera, les dones que proposen tal acció majorment no superen 1000 euros de salari. A diferència de l'excedència no hi ha una segona proposta destacable, sinó que la resta són propostes recolzades sols per una persona, com són per exemple que de normal l'horari fóra aquest, que l'empresa no posi limitacions, tindre en compte les característiques del treball. En aquest últim sentit Tere explica:

se me quedaven quatre horetes i tampoc valia la pena. Perquè anar fins al poble del costat, gastar gasoil per quatre horetes, i que es quedara també a la guarderia, pagar el menjador, el que passava, el que guanyares per pagar-li això... Tampoc acabes satisfeta pel jornal que et paguen per quatre horetes.(2019: 247).

Torna a destacar per exemple l'opinió de Juana que continua afirmant que aquest és un dret que s'hauria de garantir per tothom.

Cal apuntar que M és l'única que opina que la reducció de jornada està bé. Tot i que és cert, que en el seu cas no es va fer una reducció de jornada sinó que la van canviar de lloc de feina:

Tant de bo poguérem reduir la jornada laboral i mantindré el salari. Però, jo com això ho veig un impossible. Pues encara gràcies que demanes reducció de jornada i te la donen. Llàstima que et lleven tant de jornal, clar llàstima. Jo vaig passar a cobrar un poquet més de la meitat. (2019: 414).

Finalment, en el cas dels homes es torna a observar el mateix patró de propostes que en el cas de l'excedència. Els dos homes que tenen nivell d'estudis formació professional proposen ajudes econòmiques, en el cas de l'home que té un nivell d'E.S.O. incideix en garantir la cobertura de la baixa. Finalment, en el cas dels tres universitaris, un apunta a

tenir més flexibilitat, V continua incidint en conscienciar a la persona empresària i finalment Juanmi proposa que el dret s'adapti als diferents tipus de treballs que hi ha.

Envers aquests dos últims drets cal dir que el CD segueix en la mateixa línia que els anteriors, és a dir debatent sobre qüestions per les quals la gent no se sent interpel·lada: Majorment des dels anys 80 porten debatent sobre la titularitat, la duració, fins quins anys es pot sol·licitar o no, si s'aplica a la jornada ordinària o diària. Però, la realitat és que a la majoria de la gent tot això li és indiferent, perquè fins que no siguin remunerats (o no es redueixi el salari) no el podran sol·licitar. D'altra banda, per molt que es debatin aquestes qüestions, si després no s'informa a la ciutadania no es pot avançar.

Com a resum d'aquests dos últims drets analitzats, es podria afirmar s'ha detectat malentesos per part de les persones entrevistades, moltes vegades infundats per la mateixa empresa, i d'altra banda s'ha pogut observar que són drets que, majorment, són inassolibles a escala econòmica per a moltes de les persones entrevistades. Però, allò que s'ha detectat principalment és desconexença envers aquests drets. Una mostra d'això és que s'ha observat com hi ha gent que en compte d'agarrar-se aquests drets directament s'ha deixat la feina i després ha retornat. En la mateixa línia, hi ha que continua opina fermament que es tracta d'un dret per la gent del sector públic o que té estudis universitaris. Per tant, caldria plantejar-se informar envers aquest dret. Finalment, també s'ha vist com les persones que se l'agarren, és principalment perquè la família no se'n pot fer càrrec.

Ara bé, una cosa que s'ha vist clarament, és que tal com s'avançava al marc teòric aquests dos drets sols els han sol·licitat les dones. De fet, és entre elles que hi ha una

major diversitat de propostes. Així doncs, en el cas de no sol·licitar-lo, en alguns casos han adoptat altres estratègies, cosa que els homes no.

3.1.5. Comentaris en comú

Una vegada realitzat l'anàlisi dret per dret, es procedeix a fer un breu comentari general, abans de passar al següent apartat.

A la introducció del treball es comentava que Durán (2018: 103) explica que una estratègia per conciliar és la seqüència temporal, basada principalment en els drets aquí analitzats. Segons ella aquesta estratègia resulta «poco atractivas para los empleadores, desempleados o trabajadores precarios y para los trabajadores que tienen aspiraciones profesionales elevadas, porque dañan sus expectativas a medio plazo» (2018: 103). A través del treball de camp realitzat s'observa que en el cas de l'excedència i reducció de jornada no és tant per les expectatives (en el cas de les categories professionals altes sí), sinó més bé perquè desconeixen aquests drets. Doncs s'ha pogut observar com hi ha gent que sí que està durant uns mesos aturada i després torna a la feina, però sense haver agarrat cap dret. D'altra banda, cal destacar que entre les persones que sí que han sol·licitat l'excedència han tornat abans d'allò previst perquè estaven estressades a casa. En canvi, sobre el permís per naixement i adopció la gent sí que està informada, especialment les dones. En canvi, sobre el permís per cura del lactant tot i estar informades moltes l'associen al permís acabat d'esmentar.

Cal dir, que sí que és cert que en el cas de tenir persones majors a càrrec cap ha sol·licitat els permisos que li pertocaven, perquè o bé s'ha deixat la feina o bé comptaven en algun tipus de recurs com la residència. A més, tal com es veurà a continuació, moltes creuen que viure a un poble els ha beneficiat en aquest àmbit. Per

tant, aquí sí que s'ha vist clarament la renúncia d'objectius o la derivació cap al mercat i les institucions a la que fa referència Duran (2018: 103).

3.2. Què determina cada decisió?

Com s'ha vist la gran majoria de dones sol·liciten el permís per naixement i adopció, i el de cura del lactant, però molt poques el permís d'excedència o la reducció de jornada. En tot cas, el que fan algunes és optar per deixar la feina remunerada. Pel que respecta als homes entrevistats sols sol·liciten el permís de paternitat, i al contrari que les dones cap es veu obligat a deixar-se la feina. A continuació, es procedirà a analitzar quins són els determinants d'aquestes decisions, tot i que ja se n'han vist alguns.

3.2.1. Impacte en la seguretat social

En primer lloc, se'ls va preguntar per l'àmbit de la seguretat social (taula 13). En aquest sentit, sols quatre dones de 21 afirmen conèixer les conseqüències de les seves decisions en aquest àmbit.

D'aquestes quatre una se n'ha assabenta a través d'una amiga que treballa a la tresoreria. La segona a través d'una amiga que pertany a un sindicat. La tercera de manera autònoma, però també a través d'internet o les seves pròpies amistats. Totes tres s'han informat perquè han sol·licitat l'excedència o la reducció de jornada. Finalment, hi ha una quarta que ho fa de manera, totalment, autònoma. Casualment coincideix que és la que té una categoria professional més alta, estudis universitaris i cobra més de 2200 euros.

La resta afirma que desconeix la repercussió que han tingut les seves decisions en aquest àmbit (inclús algunes es senten culpables per això), tot i que en alguns casos s'ho

intueixen. Aline, per exemple diu «No tinc ni idea la veritat, no ho he mirat, no ho he buscat. Fatal per la meua part. Però no tinc ni idea, no sé si m'afectarà a mal, a bé, no tinc ni idea. Estem mal-informats» (2019: 155). Paula, que sols s'ha agarrat el permís per naixement contestat:

Per a res. No, no... Estàs deixant-me morta, perquè són coses que no me les havia ni plantejat. Però, m'imagino que no serà res negatiu, no? O sí? Jo pense que no...Home jo no havia notat res. Inclús jo he cobrat més quan estava de baixa de maternitat. No ho entenc, però així és (2019: 276).

A part de no conèixer-ho, tampoc s'ho han plantejat a l'hora de prendre la decisió. Per exemple M. Àngels afirma que:

No, ni ho he pensat, ni ho pensat. No, no. Si vull agarrar-me una reducció o qualsevol cosa, ho faig per ells o per la situació... Però no, no m'he parat a pensar en això. Ai mare... només falta això. Pues no, no, és que jo no m'he parat a pensar en això. Si que hi ha gent que pot tindre la *pillà*, però jo no, no. (2019: 71).

Altres argumenten que des del seu punt de vista això en un futur ja no existirà. En aquesta línia Belinda explica «No, no ho vaig pensar en eixe moment. En eixe moment no ho vaig pensar. Com veig conforme està tot, és que no confie molt en que vaja a seguir tot açò» (2019: 171).

Sols una dona, tot i no conèixer bé les repercussions, sí que ho ha tingut en compte. Casualment és Antònia que fa 15 anys que està aturada:

Estic en el meu segur privat, un pla de pensió privat, perquè no saps mai en esta vida que va a passar. Per la jubilació sempre has de tindre una previsió. Sí que ho he pensat. També, jo tinc quaranta-u anys, també puc començar a treballar ara quan

se me arregle un poc la situació esta. Si els iaïos faltaren o el que fóra pues em posaria a treballar. Tinc ganes de posar-me a treballar (2019: 379).

Respecte els homes (taula 14) sols un coneix com li repercutirà i alhora ha estat un factor determinant. Cal dir que aquest té estudis universitaris i que casualment la seva dona es va agarrar una excedència, per tant ell es va informar. En el cas de la resta Vicente per exemple explica:

No tengo ni idea. A parte, de que como era tan breve que eran dos semanas y era muy breve, ni he investigado ni he preguntado. Me han cubierto, me han cubierto, a mí no me ha afectado económicamente. Entonces, no he investigado. Ahora, si yo hubiera perdido dinero... Cuando te tocan el bolsillo es cuando preguntas: ¿Qué pasa, porque cuando estas de baja tal? Pero no tengo ni idea (2019: 213).

Quan se li pregunta si ha estat determinant aquest àmbit per prendre les decisions, afirma que

No. Ni he pensado, porque la jubilación lo que cuenta es que hayas trabajado veinticinco años, y te hacen el rango de los últimos quince. Se puede decir que lo que estamos trabajando ahora no servirá, si me tengo que jubilar a los sesenta y cinco años, la cuenta la harán de los cincuenta a los sesenta y cinco, lo que yo trabaje en esa época. No sé si estaré en esta empresa, estaré en otra, no sé dónde estaré ¿sabes? (Vicente, 2019: 213).

Tot plegat, es pot observar que la falta d'informació envers la seguretat social no es guia per la variable d'estudis o ingressos, sinó més pel lloc on treballes; si has sol·licitat l'excedència o reducció de jornada; o els anys que portes sense treballar. Alhora es percep com la majoria han necessitat ajuda d'una tercera persona per a comprendre tal

informació, excepte la que té una categoria professional alta i estudis universitaris. És a dir, a l'hora de comprendreu sí que és determinant el nivell d'estudis.

Recapitulant, aquesta desconexió ha portat que algunes de les dones que s'hagueren pogut agarrar excedències, per exemple, i seguir cotitzant a efectes de certes prestacions hagin optat per deixar la feina, com per exemple Sandra que va estar dos anys sense treballar o Soraya que va estar un mes, i totes dues després van tornar al mateix lloc de feina.

Tal punt resulta preocupant, per diferents motius. En primer lloc, quan es tracta de drets contributius aquests depenen d'allò aportat prèviament al conjunt social. Tal com explica Pérez «Estos derechos abarcan solo a la población con empleo en el sector formal (y a sus dependientes bajo la doble articulación de derechos directos y derivados» (2017: 143). En segon lloc, «en un sistema capitalizado, la pensión que reciba una persona será el resultado de dividir todo el capital acumulado (en función el tiempo *trabajado* y del salario recibido) entre el número de años que se espere vaya a recibir esa pensión» (Pérez, 2017: 138). El tercer lloc, allò determinant segons estableix Pérez són les «tablas de vida», segons les quals «se le pagará más o menos (su ahorro acumulado se repartirá entre más o menos años)» (2018: 138). Conseqüentment, les decisions preses sense pensar en aquest aspecte, repercutirà en un futur.

3.2.2. Convenis col·lectius

Quan se'ls pregunta pel conveni col·lectiu, tal com s'observa a la taula 15, 10 dones afirmen conèixer que existeix, però sols sis d'elles el coneixen en més detall i saben si els comporta millores.

D'aquestes 10 dones 4 el coneixen perquè s'han agarrat una reducció de jornada o excedència. Una cinquena el coneix perquè va tindre un conflicte a l'empresa, i la sisena per la categoria professional que ocupa (coincidint que és la que té estudis universitaris). En segon lloc, quatre de les sis dones han hagut de demanar assessorament a sindicats o persones que entengueren sobre la qüestió. Atès que, els resultava molt complicat poder entendre el llenguatge i l'estructura. Per exemple, Tere explica:

Home, el que passa és que hi ha molt de l'article. Tal de la llei, no sé que, no sé *cuantos*...I dius, clar... Menys mal que està Juanmi. Ell domina prou el tema de les lleis. Per tant, l'agarra i sap el que posa a cada article, entra per internet. Jo de vegades vaig llegint l'article *funalito* de tal, i tu et quedes "(?)" (*Fa l'expressió de no entendre res*) i dius "L'article eixe que diu?". Has d'anar a buscar l'article eixe, i procura que no t'envie a un altre article. Per tant, ja t'embolica de tal manera que fas: "Escolta, però per demanar una excedència tampoc fa falta tanta cosa!" Que de vegades dius: "Açò mareja la perdiu, però no saps com". (2019: 244).

D'altra banda, Thais explica «Ja et dic, a veure, pues sempre té eixa nomenclatura així tan complexa, que no és gens informal. Però bueno, com no posava massa informació sobre el tema, pues ja al final parles en sindicats i tal i ja t'informen més» (2019: 113).

Així, l'única que el va conèixer de manera autònoma és la que té una categoria professional alta i estudis universitaris.

La resta de dones sols saben que existeix el conveni. En aquest sentit, Marisol és una de les excepcions, ja que tot i no conèixer-lo sap que integra millores, donat que aviat l'empresa es trasllada de província i per tant, companys i companyes d'ella s'han informat. D'altra banda, cal destacar l'opinió de Soraya, la qual afirma que en el seu cas no vol acudir al conveni perquè sap que en altres qüestions no s'està complint, com per exemple en l'àmbit salarial, i li convé perquè així cobra més. Per tant afirma que «O toda la ley o nada» (2019: 336). Altres desconeixen la seva existència, donat que tal com diuen elles no han tingut problemas, un exemple és Sandra (2019: 30).

En el cas dels homes (taula 16) sols dos de sis coneixen el conveni. Es torna a repetir el mateix patró, dels dos el que té més estudis i una categoria professional alta el va conèixer autònomament. En canvi, en el cas de Cosme va ser la seva dona qui li'l va consultar, donat que ella té formació al respecte. Tal com diu ell «Eren quatre fulls per dir: Hola. I jo pues no ho entenia, i a través d'ella pues...» (2019: 381).

Tot plegat, es pot observar com el conveni col·lectiu no es té present a l'hora de prendre les decisions (de fet, hi ha qui afirma que la persona empresària tampoc el coneix). D'altra banda destaquen dues idees. En primer lloc, el consulten majorment dones, sobretot quan sol·liciten una excedència o reducció de jornada. Això posa en relleu la importància d'aquesta eina en aquest tipus de drets, tal com s'ha vist a l'apartat teòric. Tot i que, tal com s'ha comentat aquí moltes de les persones no l'entenen i requereixen assessorament. En segon lloc, el consulten en casos d'haver tingut algun conflicte.

3.2.3. Informació sobre els drets

En tercer lloc, quan se'ls pregunta si coneixen els drets envers aquesta matèria (gràfic 9) tretze dones afirmen que sí, però sols nou de manera autònoma o a través de xarxes socials i amistats. Així, en aquest grup de dones, la majoria tenen un salari superior a 900 euros. Que aquesta sigui la principal font d'informació resulta bastant preocupant, en tant que no es coneix la font d'informació. Tot i que, no deixa de ser una xarxa de solidaritat enfront de la desinformació que les sotmet el sistema. Igualment, cal tornar a destacar que l'única dona que els coneix de manera autònoma és la que té una categoria professional alta i estudis universitaris.

La resta es poden classificar en dos grups: D'una banda hi ha sis dones, tres de les quals ho coneixen a través del sindicat i altres tres s'han assessorat. Totes elles han sol·licitat una excedència o reducció de jornada. El segon grup està conformat per una dona que s'ha informat a través de serveis socials.

De manera que, es pot observar com la coneixença sobre els drets és molt escassa. Entre les que no els coneixen es poden trobar afirmacions com la de Soraya «Sólo sé que nos tenemos que levantar, ir a trabajar, llegar al mes, que nos paguen i *au*» (2019: 338).

De fet, cal recalcar dues qüestions, les persones treballadores continuen trobant a faltar la informació envers els seus drets, independentment de si s'han informat o no. Thais afirma

Considero que sí que hauria de hi haure des de l'empresa moltíssima més informació als empleats de tots els seus drets. Perquè bueno, aquí els empresaris no parlen sobre els drets. Per tant, els treballadors sempre anem a cegues i sense saber quines opcions tenim. I a partir de saber les opcions que tinc ja podem elegir. És a

dir, no tenim eixa llibertat, no? És a dir, tu et plantejes o ni tan sols et plantejes perquè no saps que hi ha eixes possibilitats (2019: 113).

D'altra banda, tenen por a allò que pugui pensar l'empresa si se n'adonen que està molt informada. Marisol explica: «Si preguntas mal, porque ya dirán: “Esta xica es massa sabuda, ja vol saber”, ya no sé qué. Y si no preguntas peor. Entonces es complicado» (2019: 195).

En el cas dels homes (taula 17) es troba el mateix patró de respostes, sols coneix els drets un home, que és el mateix que coneix el conveni col·lectiu, i tal com explica és per la categoria professional que té. Igual que en el cas de les dones, ells també expressen la seva por a allò que pugui pensar l'empresa, una mostra és Vicent, el qual explica «Normalment quan entres dins a fer feina... No intentes voler saber massa perquè si no, jo que sé, que pensaran de mi? Diran: “Este només vol drets, acaba de començar” Per tant, després ja a la marxa pues vas assabentant-te de tot» (2019: 307).

Un dels testimonis més plasmadors és el de Vicente que afirma:

[...] porque a ver, hasta que no ocurre algo tú no te informas. Hasta que no te despiden improcedentemente tú no vas a preguntar “Me han despedido. Así, ¿Qué tengo que ganar, que tengo que perder?” Hasta que no ocurre algo tú no te informas. Entonces, como no me ha ocurrido nada no me he informado, y no se los derechos que tenemos o no (2019: 214).

A més, afegeix que el seu cap és pare, per tant comprèn la situació i intenta anar per les “bones” i «no ir por lo legal, por las malas, por exigir a la fuerza. Hablándolo se entiende la gente» (2019: 215).

Tot plegat, les dades fan plantejar-se diferents qüestions: En primer lloc, fins que no hi ha algun problema la gent no s'informa sobre aquests drets, per tant *a priori* no són determinants. En segon lloc, la gent té por a informar-se per allò que pugui pensar l'empresa. De fet, són diferents persones les que expliquen que intenten resoldre tot parlant, sense arribar a la via legal. Per via legal entenen acudir al conveni o a les lleis per tal d'exigir drets. En tercer lloc, s'ha vist com les dones estan un poc més informades sobre els drets. Un motiu d'això podria ser que la conciliació és una qüestió que continua associant-se a les dones, per tant elles continuen sent les que més s'informen, igual que passa en els convenis col·lectius, tal com s'ha vist. A part, són les que freqüentment poden patir més discriminacions, cosa que també les fa estar alerta. En quart lloc, per comprendre els drets la majoria de dones han requerit assessorament.

3.2.4. Actitud de la persona empresària

Referent a l'actitud de la persona empresària (taula 18) 14 de 19 dones afirmen que la valoren positivament. Tot i això, moltes d'elles han fet favors a l'empresa com per exemple finalitzar abans el permís per naixement. D'altra banda, hi ha qui valora molt positivament que el seu cap sigui pare o mare, atès que d'aquesta manera mostra empatia. Cal apuntar que en aquest grup de dones es troben quatre de les que han agarrat una reducció de jornada o excedència.

Finalment, també s'ha vist que en els negocis que són familiars es detecta una relació complicada amb el cap, atès que entren diferents aspectes en joc, però alhora reconeixen que el fet que siguin familiars facilita tenir certa flexibilitat. Per últim en dos dels casos s'ha detectat una mala relació. En totes dues situacions coincideix que va hi va haver un

conflicte explícit: En un cas la va afectar econòmicament la mala actitud del cap i en l'altre cas té actituds masclistes.

Una de les opinions que cal recalcar és la de Sònia, la qual explica que de vegades ha notat pitjor comportament per part de les companyes de feina

Sí que sempre hi ha... sempre hi ha ahí...Dient ahí: “*No sé que... Ja veus, necessitem a algú...*”. No ho diuen per mal, però al cap i a la fi, ho diuen, ho diuen: “*No et preocupes que no és per tu*”. No et preocupes que no és per tu, però ho diuen. Al final t’ho agarres com a que: “Bueno, que diguen el que vulguen, jo és el que necessite. (2019: 52).

En el cas dels homes tots valoren positivament el tracte rebut per l'empresari. Tanmateix, igual que en el cas de les dones, es detecta que s'han fet favors. Per exemple, V explica:

En el meu cas no he tingut mai cap de pega perquè eixos permisos sempre els he recuperat. Jo me’n vaig dos hores a acompanyar a la meua mare al metge i després em quede dos hores més. Però, torne a dir el mateix, no estan preparats per acceptar-ho (2019: 426).

Tot plegat, es mostra que les persones treballadores principalment demanen: El compliment de l’horari, cobrar el salari corresponent, respecte cap a ells i elles i certa empatia en alguns moments. Consegüentment, intenten no ser molt exigents, i arribar a les vies legals. Això és perquè tal com afirma Pérez (2017) en aquest sistema s’és esclau i esclava del salari i per tant, es fa tot allò possible per mantenir-lo.

Per tant, és cert que en alguns casos l’actitud de la persona empresària ha estat clau a l’hora de decidir si agarrar el permís o no, sobretot en aquells casos on la relació és

complexa o dolenta. Especialment, això s'ha vist en el cas dels homes, els quals la majoria exposen que en la seva empresa no seria possible agarrar certs drets perquè afectaria al funcionament de l'empresa, i per tant a la persona empresària no li pareixeria bé. Tot i això, cal tenir en compte que hi ha drets, que independentment d'aquesta actitud, les persones no demanen perquè els desconeixen, tal com s'ha vist abans.

3.2.5. Situació econòmica

Quan se'ls pregunta si la seva situació econòmica ha estat determinant (taula 19) 17 de les 21 dones contesten que sí, ja sigui referint-se en un sentit positiu o negatiu. Per exemple Paula explica:

No he pogut fer coses que jo sí que haguera volgut. Agarrar-me una reducció de jornada sí que m'haguera agradat. És a dir, fer la meitat però, clar, per tema econòmic pues no, perquè et baixa el jornal també, per tant... És que, és totalment impossible. I ja ho has vist, el jornal que tinc és mínim. És que em quedaria en 700 euros al mes. I en això on anem? (2019: 277).

En el cas de la resta de dones han intervingut altres variables. Per exemple, Antònia, que cobrava entre 400 i 700 euros, per a ella allò determinant va ser poder viure al mateix municipi que la seva família, per tenir aquest suport. En el cas de Tere, que cobra menys de 900 euros, el fet determinant ha estat el salari de l'home.

En el cas dels homes, per a tots la situació econòmica ha estat determinant. Tot i que, tal com s'ha explicat abans per a no tots de manera negativa, per exemple Juanmi afirma: «Sí. En aquest cas sí, perquè el contracte que tinc ara m'ha permès poder haver fet

coses. En una altra situació en menys ingressos, igual ens haguérem plantejat no haver tingut eixos dos anys d'excedència» (2019: 232).

Tot plegat, la situació econòmica sí que ha estat determinant, sigui de manera positiva o negativa. En aquesta línia Pérez afirma «Si damos por hecho que dependemos *por completo e indefectiblemente* del consumo y del empleo, nuestras reivindicaciones difícilmente podrán ir más allá de estos» (2017: 101). Així doncs, ella considera determinant tenir o no a disposició una xarxa que proporcioni treballs no remunerats. Tenint en compte els resultats de les entrevistes és necessari fer uns matisos sobre aquestes idees:

En primer lloc, es pot observar que realment no és que la gent doni per fet que es depèn del consum i del treball, perquè així ho prefereix, és perquè és allò que requereix per sobreviure o almenys el sistema li ho fa creure així. Així doncs l'afirmació podria ser: Si el sistema fa creure que depenem del consum i del treball, i ens manté en un clima de desinformació envers els nostres drets difícilment es podrà anar més enllà.

En segon lloc, és cert que s'ha valorat positivament el suport familiar i la seva proximitat. Però, el que és cert és que totes elles hagueren desitjat estar al costat de les criatures, observant el seu creixement, i no ho han pogut fer per motius econòmics. Per tant, sí, tenir una xarxa de suport al teu voltant és crucial, no obstant moltes dones desitgen no haver de donar aquesta càrrega i els agradaria poder ser elles qui es feren càrrec. Però, per motius econòmics és impossible.

3.2.6. Edat

En el cas de l'edat, de 21 dones 10 (taula 20) pensen que no ha estat influent. En canvi, altres 10 dones (taula 21) estan convençudes que sí, entre elles es poden distingir tres motius: D'una banda, les dones que han tingut criatures i persones majors a càrrec agraïxen que cada una hagi sigut en diferents temps. Per exemple, en el cas de M afirma que «Sí, no se'ns ha amuntonat. És a dir, en l'edat que tocava hem tingut als xiquets, i quan els xiquets ja han sigut independents hem hagut de cuidar dels majors. No se'ns ha mesclat tot massa» (2019: 427).

D'altra banda, en el cas de la dona que té una categoria professional alta i estudis universitaris afirma que fins que no va finalitzar els estudis i tenir una estabilitat no es va decidir a tenir criatures. Finalment, hi ha l'opinió d'algunes mares joves que afirmen que en una altra edat hagueren estat més conscients. Per exemple, Amaia afirma

Quan vaig tindre a la major jo era una xiqueta, quan vaig dir que sí que volia seguir endavant sabia en què em clavava. Però, a l'hora de mantenir un xiquet, jo no sabia això que era perquè m'ho van haver de pagar els meus pares fins que jo vaig començar a treballar. Si haguera sigut després que jo ja tinguera una feina estable seria diferent. (2019: 136).

Finalment, les dones que l'han tingut molt major senten que la societat no està adaptada per atendre les seves necessitats.

Tanmateix, es pot observar que entre el grup de dones que diuen que sí i el grup de dones que diuen que no la mitjana d'edat és semblant, en el primer són 26,6 i en el segon 26,5. És a dir, que l'edat no és determinant, és determinant la situació personal i

econòmica en què estàs. De fet, hi ha una dona (taula 22) que no sap descriure com li ha repercutit.

En el cas dels homes (taula 23), sols a dos els va resultar determinant. D'una banda, hi ha l'home de M, el qual opina igual que ella. En l'altre cas, en el de Vicente, ell afirma que tindre abans a les criatures hagués determinat molt perquè hagués coincidit en el "boom immobiliari" (V, 2019: 307). És a dir, una vegada més es pot observar com realment allò determinant no és la pròpia edat de la persona sinó la situació en la qual es troba ell o ella i la societat.

3.2.7. Serveis públics i ajudes econòmiques

Respecte al suport rebut per serveis públics 15 de 21 dones diuen no haver-se sentit ajudades. En el cas d'Antònia per exemple afirma: «No gens. I jo he anat a preguntar, eh. Jo he anat a preguntar. He anat a mirar-ho. I no tenim dret a res.... a res» (2019: 324); Amaia explica:

En la menuda millor que la major. I crec que hauria d'haver tingut més ajudes en la major que en la menuda, per ser mare soltera, per no tindre o cobrar suficient. I jo he anat a llocs, i jo veia que hi havia gent que potser tenia més coses, o cobrava més, o era una parella sencera, tenia més ajudes i li ho donaven, i a mi no (2019: 137).

Així doncs, Amaia quan va tenir la seva primera criatura estava estudiant i no havia treballat mai, per tant no va rebre cap mena d'ajuda econòmica, més que la que donaven en aquell moment per tenir una criatura. Sandra per exemple destaca la falta d'ajuda psicològica.

En canvi, quan se'ls pregunta per ajudes econòmiques (taula 24) 11 de 21 dones afirmen que sí que han rebut ajudes econòmiques, majorment es refereixen a l'ajuda per mare treballadora de 100 euros. La qual critiquen, atès que sols dóna per pagar l'escola bressol i sols te la donen si estàs treballant. Per tant, en cas d'estar d'excedència no te la donen. Per exemple, Andrea comenta: «Que el donen els 100 euros quan estàs cotitzant, però si no cotitzes, et fan més falta i no te'ls donen» (2019: 308).

En el cas de les dones que tenen a càrrec seu a persones majors algunes expliquen que sí que han tingut ajudes econòmiques, però aquestes han tardat molt a arribar, i totes tres troben a faltar serveis públics.

En aquest àmbit torna a passar el mateix que en els drets, moltes s'informen a través de les seves amistats. En aquest sentit es corre el risc d'obtenir informació errònia. Per exemple, M. Àngels explica que «potser et diuen: “Ei, tu saps que de tindre un xiquet o no sé què tens una ajuda?” i dius: “Ah, sí?” I comence a preguntar-ho i no és». (Àngels, 2019: 73).

D'altra banda, algunes de les que han anat a informar-se a diferents llocs públics exposen que les van passant d'una administració a una altra, fins al punt que se'ls pot arribar a passar el termini per demanar-la. Així ho explica per exemple Amaia, que exposa que en la seua primera filla va anar a informar-se per a obtenir una ajuda que era fins als tres anys de la criatura, i diu: «m'ho van dir justament després de fer els tres anys. Em va pegar fatal perquè jo anava a llocs per informar-me i de més, i no...» (2019: 141). Altres expressen que no se'ls informa:, per exemple Sandra comenta: «Nosaltres tenim un dret i no ho sabem, com ho hem de reclamar? Si m'hagueren enviat una carta,

tens ajuda d'açò, d'açò, de menjador del cole, de...Jo que sé, del que siga. Si no m'ho diuen, si no m'envien una carta, jo no ho sé, saps?» (2019: 34).

En el cas dels homes la majoria afirmen que no s'han vist recolzat ni per serveis públics ni ajudes econòmiques. En el cas de serveis públics, hi ha per exemple l'opinió del Joan el qual afirma que

Porqué hay muy poca, primero información y después ayuda. Y encima cuando tienes que hacer papeleo y todo el rollo te mandan de un sitio al otro. Para hacer dos papeles te mandan a tres o cuatro sitios. Entonces, cuando tienes el niño si tienes que ir en un día a tres o cuatro sitios es muy difícil. Yo lo veo una tontería, vamos. Se podría hacer todo en el mismo sitio, no hace falta que mandes a las personas... (2019: 263).

De fet, aquí es posa en relleu les limitacions administratives de les quals es parlava quan s'ha analitzat l'àmbit de la seguretat social en diferents drets.

En el cas de les ajudes econòmiques (taula 25) sols hi ha un home que afirma que en té, i és perquè en aquest cas la seva mare està malalta i van sol·licitar una ajuda que ha estat atorgada.

En tots els casos qui valora positivament els serveis públics és perquè valoren positivament la gratuïtat de l'escola bressol. En canvi, en el cas de les persones majors tothom coincideix en sentir-se poc recolzat.

Pe tant, s'observa com el tipus de suport que hagin pogut tenir per part dels serveis públics sí que ha estat determinant. Aquesta falta de suport s'ha suplert, majorment, a través del suport familiar, en la contractació de serveis privats, o en l'abandonament de la feina (en el cas de les dones) i no en l'adopció de drets per poder estar amb les

criatures, sent aquestes algunes de les estratègies a les quals fa referència Durán (2018). En aquest sentit, cal dir que moltes dones quan han acabat en el permís de maternitat si han tingut familiars amb qui deixar la criatura han preferit deixar-la amb ells i elles i no portar-la a una escola bressol, ja que afirmen que és molt aviat per portar-la, i a més l'escoleta abans dels 2 anys és pagant.

3.2.8. Viure a un poble

Pel que respecta viure a un municipi xicotet tothom ho valora positivament a l'hora de poder conciliar. Per exemple, Paula afirma que ella creu que el seu poble és petit, però tots els serveis essencials (escoles, institut i centre de salut) i també té a la família a prop, i treballa al poble. De fet, diu: «Jo de vegades ho pense, li ho dic a ell (*referint-se a la parella*): “La gent que viu fora com ho fa?” Si a nosaltres ja ens ve justet passar el mes com ho fan els de la capital que... No, no m'entra dins del cap, però bueno» (Paula, 2019: 279).

En canvi, Natalàlia posa de relleu la proximitat entre les persones:

Primero que en los pueblos más pequeños hay menos anonimato. Entonces, la relación con la gente es más personal, más amena [...] Aquí comparto mucho con el vecino, de hecho los miércoles la hija del vecino me cuida a mi hijo. Es como qué destacaría mucho esas cosas de las personas: Más personalizado (2019: 449).

En el cas dels homes, Vicent per exemple explica:

es calidad de vida, y explico por qué: Yo salgo de mi trabajo a las 18:55 llego a las 19:05, aparco en la puerta de mi casa, y estoy en mi casa ya. Siempre tengo sitio aquí. Tengo tranquilidad, tengo todos los servicios a mano. Tiene todo, te ofrece esa tranquilidad. La guardería a mano, mis suegros al lado, incluso su negocio al

lado, su casa al lado, mi suegra viven al lado de la guardería, el instituto al lado.

Está todo a mano. (2019: 216).

En el cas de les persones majors Juana per exemple explica:

Jo trobe que als pobles tires mà de la veïna, jo per exemple li deia: “Juana baixa a veure la meua mare com està” mentre jo pujava. De fet, en el primer bac que va caure (*es refereix a la seua mare*), va ser una altra veïna més jove que em va tocar per telèfon, i em va dir: “Tranquil·la que la teua mare ha caigut, però està el metge ja ací”. Això al poble. Quan vaig entrar ahí hi havia deu veïns (2019: 360).

En canvi, hi ha qui ho valora negativament, com per exemple Antònia:

No. Jo trobe que no. Si visquérem en una gran ciutat, pot ser... És que... Tampoc no ho sé... Tampoc no ho sé... Potser tindriem transport públic, podríem disposar de... Ací estem molt venuts. Jo he d’agarrar taxi per a portar als meus sogres a l’hospital, perquè jo no tinc carnet de conduir. Per tant, jo agarre el taxi i me’n vaig amb ells on siga. Jo moltes vegades he cridat al taxi. Si tinguérem un transport públic, en transport públic jo me n’aniria amb ells al fi del món, me n’aniria a fer-me un cafè. (2019: 386).

En aquest cas, cal tenir present que no tenen a cap familiar prop que puga ajudar-los.

Per tant, viure en un poble xicotet sí que ha resultat determinant a l’hora de prendre les decisions, sobretot en aquells casos on la família està prop i es compta amb transport. Això guarda relació amb la idea que exposa Pérez sobre que les cures són exercides en cercles d’intimitat, on existeix una relació interpersonal (2017: 104). Així doncs, el poble et permet tenir a la família i amistats a prop, és a dir persones amb qui tens una relació interpersonal. De fet, són poques les persones que han optat per agarrar-se una

excedència o reducció de jornada si estaven lluny del poble, tal com s'ha vist en aquests casos s'ha abandonat la feina. Han anteposat estar a prop de la xarxa familiar a tenir uns drets que garanteixin un benestar en el futur. I és que tot i que a un poble també existeix el conflicte capital- vida que defineix Pérez (2017: 185), aspectes com aquest mostren que potser existeix en menor mesura gràcies a les xarxes socials que es construeixen.

3.2.9. Canviarien alguna decisió?

Fins aquí s'ha vist com els principals determinants han estat la situació econòmica i viure en un municipi xicotet. En canvi, s'ha tingut molt poc o gens en compte les possibles repercussions en l'àmbit de la seguretat social, els drets, entre altres qüestions, per la desconexença. Això últim ha conduït a decisions que en un futur perjudicaran negativament, sobretot a les dones que són qui principalment ha abandonat la feina, o ha canviat a feines on la remuneració és més baixa. És per això, que després d'haver fet totes aquestes preguntes, i haver-ne reflexionat conjuntament, se'ls preguntava si canviarien alguna decisió.

De 21 dones 16 afirmen que no les canviarien i 6 afirmen que sí, per així poder passar més temps amb la criatura. Per exemple Marisol contesta:

Mucho. Cambiaria mucho, porque a mi ahora no me coge de nuevas. Yo si tengo otro hijo, un segundo hijo, yo intentaré coger una reducción de jornada. Pero, porque soy yo la que mmm... A ver, si él pudiera pues estaría de puta madre porque yo tengo el salario más alto de los dos, i posiblemente si todo va bien esto va ir a más, yo voy creciendo también. Si él pudiera y se quiere coger la reducción de jornada pues que se la coja. Pero, como va ser imposible que se coja la reducción de jornada, pues me la cogeré yo (2019: 197).

En canvi, algunes de les dones que han estat un període de temps sense treballar asseguren que tornarien abans a la feina, tal com s'ha vist en apartats anteriors. D'altra banda, hi ha qui creu que l'error ha estat escollir un pare pot implicat. Finalment, en el cas de la parella de lesbianes, i mares de bessons, és curiós perquè la decisió que canviarien seria posar menys òvul, doncs tal com afirma M. José «És millor un primer i després l'altre. És a dir, per separat, per separat. Pot ser sí que agarraria i diria: “Pues vaig a estalviar-me certs diners per a tenir-los i poder agarrar un any d'excedència».(2019: 341).

En el cas dels homes sols dos homes canviarien les decisions preses i ho farien com a conseqüència de l'augment de criatures a càrrec. Així doncs, afirmen que seria necessari canviar de decisions per poder organitzar-se millor. És a dir, ho associen a augment de la càrrega de cures.

Tot plegat es pot observar com les dinàmiques «intra-hogar» de repartiment dels treballs i els recursos desiguals, les quals segons Pérez (2017: 98) resulten determinants, han estat reforçades per les condicions salarials i organitzatives de l'empresa majorment.

IV. Conclusions i reflexions

Després de fer l'anàlisi jurídicoteòric i el treball de camp es pot observar com efectivament hi ha una desconexió entre els drets laborals i allò que necessita i coneix la gent, quedant demostrat l'objectiu principal. Així doncs, a les entrevistes s'ha pogut observar com totes elles⁸ han hagut de fer malabarismes per poder portar a terme un treball remunerat i no remunerat, i com de vegades s'han desenvolupat estratègies que podien ser sota drets, però per desconexió no s'ha fet. En el mateix sentit, s'ha vist com el CD continua obviant les demandes de la gent, i com algunes de les reflexions jurídicoteòriques la gent les desconeix.

Arran d'aquests resultats, s'ha pogut comprovar els objectius específics. El primer objectiu específic ha quedat demostrat, donat que s'ha vist com efectivament la gent no està informada respecte a aquests drets laborals, especialment sobre la reducció de jornada i excedències, i tampoc sobre allò que diuen els convenis. Sols estan informades si s'han vist davant algun conflicte o ocupen una categoria professional alta (en aquest cas acostumen a ser les que tenen estudis universitaris). Tal com s'ha exposat en moltes entrevistes els resulta difícil de comprendre el llenguatge, de fet es veuen obligades a demanar assessorament. Tot i això, es destaca que les dones estan més informades que els homes. Tal aspecte posa en relleu que la conciliació continua concebent-se com una qüestió de dones, i consegüentment és sobre qui recauen la major part d'efectes negatius aquí comentats. Consegüentment, i en relació al segon objectiu específic s'ha observat que les variables que determinen les estratègies són principalment la situació econòmica present i tenir una xarxa familiar propera, especialment viure a un poble.

⁸ Es fa servir el femení perquè majorment han estat elles.

Aquesta manera de prendre les decisions comporta un increment de les conseqüències negatives en l'àmbit de la seguretat social, cosa que afectarà al benestar del futur. Donat que, s'ha pogut observar com hi ha dones que en compte de sol·licitar una excedència o reducció de jornada han sol·licitat vacances o s'han quedat a l'atur durant un temps i després han tornat al mateix lloc de feina. Tot plegat, s'ha demostrant el tercer objectiu.

Sobre tot això Sousa Santos n'ha teoritzat i es creu convenient tancar amb algunes d'aquestes reflexions. Aquest autor afirma que «La ceguera de la teoria acaba en la invisibilidad de la práctica y, por ello, en su subteorización, mientras que la ceguera de la práctica acaba en la irrelevancia de la teoría» (2010: 18).

En aquest cas es podria dir que al terreny de la pràctica les decisions es prenen pensant en el moment i cegament a alguns dels drets. En el cas de la teoria, faltaria abandonar certes utopies i optar per polítiques més realistes, com per exemple començar per informar sobre quins drets té cada persona i les conseqüències d'adoptar-los. Doncs es parla de certes qüestions que la gent o bé desconeix o a la pràctica li resulten indiferents, donat que sap que si no té recursos materials, no ho exercirà. Aquest especialment és el cas de l'excedència i reducció de jornada.

Tanmateix, aquesta mala pràctica és allò que li convé a un règim com l'actual, al que Sousa Santos denomina *fascismo societal*., el qual no «sacrifica la democracia ante las exigencias del capitalismo sino que la fomenta hasta el punto en que ya no resulta necesario, ni siquiera conveniente, sacrificarla para promover el capitalismo. Se trata, por lo tanto de un fascismo pluralista [...]» (2004: 22). Això es pot aplicar al treball, en tant que s'observa com les persones no estan obligades a prendre decisions que perjudiquen el seu benestar, teòricament són lliures. No obstant, la pregunta és: Fins

quin punt s'és lliures quan eres esclau o esclava del salari, i a més ningú t'informa dels drets?

Concretament, s'estaria davant el *fascisme de la inseguretat* descrit per Sousa Santos com la «la manipulación discrecional de la inseguridad de las personas y de los grupos sociales debilitados por la precariedad del trabajo o por accidentes y acontecimientos desestabilizadores» (24: 2004)

En aquest tipus de fascisme es pretén atacar l'àmbit de la intimitat de les persones i la seva ansietat i inseguretat respecte el present i el seu futur (2004: 25). Això s'aconsegueix a través d'il·lusions retrospectives i prospectives. El primer tipus són aquelles que «avivan la memoria de la inseguridad y de la ineficacia de los servicios estatales encargados de realizar esas políticas» (2004: 25). En canvi, el segon tipus són aquelles que «intentan, por su parte, crear unos horizontes de seguridad supuestamente generados desde el sector privado y sobrevalorados por la ocultación de determinados riesgos así como de las condiciones en que se presta la seguridad» (2004: 25). Així doncs, a les entrevistes s'ha vist com algunes persones afirmen que no els preocupa el tema de la seguretat social perquè no confien en què en un futur hi hagi. Tal pensament acabarà comportant que en un futur hagin d'acudir al sector privat i elaborar-se uns fons privat de pensions. De fet, Sousa Santos afirma que aquestes polítiques es donen majorment en aquest àmbit.

Davant aquest panorama, la conclusió principal és que cal informar a tota la gent sobre quins són els seus drets laborals i com els repercutiran, i també quins són els serveis que tenen a l'abast, donant compliment a l'art.9.2. CE. Algunes propostes de polítiques

podrien ser: Seguint l'exemple de polítiques contra la violència de gènere⁹, i tenint present la bretxa digital, elaborar una app, per exemple des del Ministeri de Treball i el d'Igualtat on s'informés sobre aquestes qüestions. Un altre tipus de política és aquella que proposen algunes dones: De la mateixa manera que l'ajuntament envia una carta informant que la criatura ja es pot matricular a l'escola bressol, que s'enviés per informar dels drets laborals. Tot i que aquesta mesura en el cas de tenir a càrrec persones majors és més complicada, donat que no es sabia quan enviar la carta. Totes aquestes polítiques haurien d'utilitzar un llenguatge fàcil d'entendre i no reproduir la LET.

Recopilant, allò que està clar és que cal informar a les persones sobre quins són els seus drets, i aconseguir que entre dones no universitàries i de categories professionals baixes deixi de ressonar la idea que aquests drets sols són per a gent de carreres universitàries. Aconseguir que deixen de sentir-se culpables per no comprendre uns drets que inclús a les persones que n'estem familiaritzades ens costen d'entendre. No és culpa d'elles tot això, tal com s'ha exposat és culpa del sistema que així vol que ho creguin, però també de l'acadèmia per estar teoritzant sobre utopies, sense posar els peus a terra i veure que de moment moltes dones sols demanen ser informades de quines són les seves possibilitats per a deixar d'actuar a cegues, i tindre opció d'exercir-la.

Tot açò no és una crida a deixar de teoritzar, de fet és necessari fer-ho i continuar pensant com construir una societat on el centre siguin les cures. El treball és una crida per aturar-nos un moment, i adonar-nos que no estem arribant a tothom, i que potser estem donant coses per assentades, com per exemple: Que les persones prenen les

⁹ En aquest àmbit el ministeri de la Presidència, Relació amb les Corts o Igualtat (2019) ha tret la l'app "Libres" :

decisiones de manera informada i no s'acullen a drets perquè no volen o no poden, quan la realitat és que per desconeixença algunes vegades els exerceixen però sense emparar-se en ells.

És cert que no es pot obviar que per molt informada que s'estigui la situació econòmica continua sent una variable determinant. És per això, que per a un futur treball llençó la següent pregunta: S'hauria d'apostar per implantar una renta bàsica?

Per acabar, exposar que una de les principals limitacions d'aquest treball ha estat interrelacionar la teoria amb l'apartat de resultats, doncs tal com s'ha dit són camins paral·lels. Tot i això, per mi ha estat un aprenentatge poder escoltar les seves experiències, i gràcies a elles i ells poder tocar la realitat —de vegades, tan anhelada entre tanta teoria—, i contribuir a l'anàlisi de la conciliació a través d'aquest enfocament, que moltes vegades és ignorat.

V. Bibliografia

5.1. Llibres

BALLESTER PASTOR, M.A.(1994). *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*. València: Editorial Tirant lo Blanch

DE SOUSA SANTOS, Boaventura. (2010): *Descolonizar el saber, reinventar el poder*. Montevideo: Editorial Tricle

DE SOUSA SANTOS, Boaventura. (2004): *Reinventar la democracia: Reinventar el Estado*. Quito: Editorial Abya-Yala

DURÁN, Maria Ángeles. (2018): *La riqueza invisible del cuidado*. Col·lecció Honoris Causa. Universitat de València.

FELIX, A et al.(2007): *Métodos y Técnicas de Investigación Social*. Madrid. Editorial universitària Ramón Areces.

GARCÍA, Elena; LÓPEZ, Mercedes. (2012): *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*. València: Editorial Tirant lo Blanch

LOUSADA, José Fernando (coord); CABEZA, Jaime; NÚÑEZ, Pilar. (2018): *Curso de igualdad y diversidad en las relaciones laborales*. València: Editorial Tirant lo Blanch

NUÑEZ, Pilar; VELASCO, Teresa; GARRIGUES, Amparo. (2008). *Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas*. Madrid: Editorial Dykinson, S.L.

PÉREZ, Amaia. (2017): *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Editorial traficants de sueños.mapas

RODRÍGUEZ, Sarai. (2016): *Tiempo de trabajo y vida privada*. Granada: Editorial Comares

5.2. Capítols

FRASER, Nancy. (2019): “Crisi de cures? Sobre les contradiccions socioreproductives del capitalisme contemporani”. En Tithi Bhattacharya (ed.), *Teoria de la reproducció social: Resituant la classe, recentrant l’opresió* (p.41-64). Manresa: Editorial tigre de paper

MERCADÉ, Anna . (2007): “Conciliación entre vida personal y vida laboral.” En Anna López i Acereda Amparo (coord.), *Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual* (p.61-82). Madrid: Editorial Narcea

PASTOR, Inmaculada (2007): “Contenidos y limitacions de las políticas para la conciliación familiar y laboral”. En Anna López i Acereda Amparo (coord.), *Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual* (p.113-130). Madrid: Editorial Narcea

SARITAS, Serap. (2019): “Pensions i reproducció social” En Tithi Bhattacharya (ed.), *Teoria de la reproducció social: Resituant la classe, recentrant l’opresió* (p.225-260). Manresa: Editorial tigre de paper

TORNS, Teresa. (2001): “El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad”. en Cristina Carrasco (ed). *Tiempos, trabajo, Género* (p.133-150) Barcelona: Publicaciones UB.

5.3. Articles acadèmics i informes:

AGUSTÍ, Joan. (2014): “El caràcter “diario” de la reducció de jornada por guarda legal, razón para una interpretación alternativa y constitucional del art.37.5 ET”. *IUSLabor* 2/2014

BALLESTER, María Amparo. (2012): “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”. *Revista de Derecho Social*, 57.

BARTRA, Eli. (1998): “Reflexiones metodológicas”. En Eli Bartra (comp.), *Debates en torno a una metodología feminista*, Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM, México, 141- 158. Disponible en: http://xa.yimg.com/kq/groups/23280562/1185641931/name/reflexiones_metodologicas.pdf

BOTÍIA-Morillas, Carmen. (2013). “Cómo diseñar una investigación para el análisis de las relaciones de género. Aportaciones metodológicas”. *Papers: revista de sociología*, (98), 443 470. Disponible en: http://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2013m7-9v98n3/papers_a2013m7-9v98n3p443.pdf

CALVO, Manuel; PICONTO, Teresa. (2016): “Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Consejo General del poder judicial*. (en línea). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estudios/Valoracion-de-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y->

personal-y-la-vida-laboral-segun-la-regulacion-de-la-Ley-Organica-3-2007-para-la-igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres (Consultat: 03.03.2019).

GUERRERO, Esther. (2018): “La conciliación entre vida laboral, personal y familiar una década después de la Ley Orgánica 3/2017”. *Revista General del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52, 283-304

FOLGUEIRAS, Pilar. (2016). “Técnica de recogida de información: La entrevista.”(en línea). Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista_pf.pdf>

IGAREDA, Noelia. (2016): “Capítulo 8. Licencias por maternidad y licencias por maternidad en caso de aborto.” En Manuel Calvo i Teresa Piconto *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (p.213-236). Consejo General del poder judicial. (en línea). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estudios/Valoracion-de-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-personal-y-la-vida-laboral-segun-la-regulacion-de-la-Ley-Organica-3-2007-para-la-igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres>

MORONDO, Dolores (2016): “Capítulo 10: “Los derechos de igualdad asociados a la lactancia: protección de la salud y conciliación”. En Manuel Calvo i Teresa Piconto *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (p.261-288). Consejo General del poder judicial. (en línea). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de->

Genero/Estadísticas--estudios-e-informes/Estudios/Valoracion-de-las-medidas-de-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-personal-y-la-vida-laboral-segun-la-regulacion-de-la-Ley-Organica-3-2007-para-la-igualdad-efectiva-de-mujeres-y-hombres

PÉREZ DEL RÍO, Teresa. (2010): “La Ley 39/1999 de Conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras: temas de debate” *Temas Laborales*, 53/99, 39-68

PÉREZ, Amaia. (2010): “Feminismo anticapitalista, esa Escandalosa Cosa y otros palabros”. Rebelión. (en línea). Disponible en: <http://rebelion.org/noticia.php?id=104450> (Consultat: 04.02.19)

PUYANA, Yolanda; BARRETO, Juanita. (1994): “La historia de vida: Recurso en la investigación cualitativa. Reflexiones metodológicas”. Universidad Nacional de Colombia. (en línea). < <https://revistas.unal.edu.co/index.php/maguare/article/view/185-196>>

RIVAS, Pilar; VALLE, Francisco ANDRÉS; Moreno, Susana. (2010): “El temps de les persones treballadores a la negociació col·lectiva de Catalunya. Fórmules de gestió flexible del temps de treball”. *Generalitat de Catalunya-Departament de Treball*. (en línea). Disponible en: < http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04__recursos/publicacions/arxiu/col_estudis_01.pdf> (Consultat: 12.02.2019)

SAUTU, Ruth, et al. (2005) Recomendaciones para la redacción del marco teórico, los objetivos y la propuesta metodológica de proyectos de investigación en ciencias sociales. En Sautu, R et al. Manual de metodología. CLACSO: Buenos Aires.

Disponible en:

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/metodo/metodo.html>

SILVA, Alejandrina. (2001): “Recogiendo una Historia de Vida. Guía para una entrevista”. *Fermentum: Revista de Sociología y Antropología*, nº 30, pp.143-185. (en línea). Disponible en: < <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70512127012>>

TORNS, Teresa, et al. (2008): “Ciutadania i benestar quotidià: una relació imprescindible per a la societat del s. XXI” , a T. Montagut (coord.) Societat Catalana, Barcelona, Associació Catalana de Sociologia. (en línea). Disponible en: <https://publicacions.iec.cat/repository/pdf/00000048/00000023.pdf>

TORNS, Teresa; Borràs, VICENT; Moreno, Sara; RECIO, Carolina. (2006): “Las políticas del tiempo: un debate abierto”. *Ajuntament de Barcelona*. (en línea). Disponible en:

<<http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/1%20Las%20politicas%20del%20tiempo%20un%20debate%20abierto.pdf>> (Consultat: 27.03.2019).

5.4. Articles periodístics

OLIVER, Diana. (3 de juliol de 2018): “Por qué padres y madres no somos ni iguales ni intransferibles.” *El País*. (en línea). Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/07/02/mamas_papas/1530515097_071857.html (Consultat: 02.03.2019)

5.5. Diari de sessions

Diario de sesiones Congreso de los Diputados (3 de abril de 2019)

Diario de sesiones Congreso de los Diputados (8 de marzo de 2012)

Diario de sesiones Congreso de los Diputados (15 de marzo de 2007)

Diario de sesiones del Congreso de los Diputados (21 de diciembre de 2006)

Diario de sesiones del Congreso de los Diputados. (12 de diciembre de 2006)

Diario de sesiones del Congreso de los Diputados (16 de noviembre de 1988).

5.6. Legislació i altres

5.6.1. Lleis

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.
(BOE, núm.260, 30.10.2015, p.101965 - 102560)

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
(BOE, núm.162, 07.07.2012, p.49113- 49191)

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. (BOE, núm.311, 23.12.2010, p.105744 – 106192).

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE, núm.242, 07.10.2009, p.84692-84694)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm.71, 23.03.2007, p.12611-12645)

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE, núm.289, 03.12.2003, p.43187 a 43195)

Ley 12/2001, de 9 de juliol, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE, núm. 164, 10.07.2001, p. 24890 a 24902)

Ley 39/1999, de 5 de novembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (BOE, núm.266, 06.11.1999, p. 38934 a 38942)

Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE, núm.315, 31.12.1996, p.38974-39064)

Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. (BOE, núm.7, de 24.03.1995, p.9211 a 9213)

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas de permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. (BOE, núm.57. de 08.03.1989, p.6504-6505)

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm. 64, 14.03.1980, p.5799- 5815)

5.6.2. Reals Decrets Lleis

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (BOE, núm.57, 07.03.2019, p.21692 - 21717)

Real Decreto- ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE, núm.36, 11.02.2012, p.12483 – 12546)

Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (BOE, núm.305, 21.12.2013, p.103148 . 103162)

5.6.3. Reals Decrets Legislatius

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE, núm. 261, 31.11.2015, p.103291 a 103291)

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm.75, 29.03.1995, p.9654-9688)

5.6.4. Real Decret

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (BOE, núm.69, 21.03.2009, p.27936-27981)

5.6.5. Altres

Comissió del seguiment i avaluació del Pacte de Toledo: “Conclusions” en Renovació del pacte de Toledo: Ministeri de Treball i Seguretat Social.
<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento_enlaces/pacto_de_toledo.pdf>

5.7. Jurisprudència

5.7.1. Jutjat de lo social

Sentència del Jutjat Social de León 280/2016 (Secció 1a) de 18 de maig de 2016 (recurs 1040/2015)

5.7.2. Tribunal Superior de Justícia

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Sevilla 2762/2015 (Sala de lo Social) de 05 de novembre de 2015 (recurs 1634/2015)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc 1657/2014 (sala de lo social) de 23 de setembre de 2014 (recurs 1602/2014)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castilla la Mancha 174/2011 (Sala de lo social) de 15 de febrer de 2011 (recurs 3/2011)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 263/2009 (Sala de lo social) de 14 d'abril de 2009 (recurs 1290/2009)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castilla de la Mancha 818/2006 (Sala de lo Social) de 18 de maig de 2006 (recurs 324/2005)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Rioja 85/2005 (Sala de lo Social) de 22 de març de 2005 (recurs 72/2005)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 3623/2003 de 18 de març de 2003 (recurs 4839/2002)

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 549/2000 (Sala de lo social) de 27 de setembre de 2000 (recurs 3069/2000).

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 6228/1999 (Sala de lo social) de 19 de novembre de 1999 (recurs 8344/1999)

5.7.3. Tribunal Suprem

Sentència del Tribunal Suprem 1040/2018 (Sala de lo Contencioso) de 18 de juny de 2018 (recurs 218/2017)

Sentència del Tribunal Suprem 2272/2011 (sala de lo social) de 21 de març de 2011 (recurs 54/2010)

Sentència del Tribunal Suprem 6968/2009 (sala de lo social) de 19 d'octubre de 2008 (recurs 3910/2008)

Sentència del Tribunal Suprem 5215/2009 (Sala de lo social) de 20 de maig de 2009 (recurs 3749/2008)

Sentència del Tribunal Suprem 9711/2001 (Sala de lo Social) de 11 de desembre de 2001 (Recurs 1817/2001)

Sentència del Tribunal Suprem 6119/2000 (Sala de lo Social) de 20 de juliol de 2000 (recurs 3799/1999)

Sentència del Tribunal Suprem 3500/1995 (sala de lo social) de 16 de juny de 1995 (recurs 3849/1994)

5.7.4. Audiència Nacional

Sentència de l'Audiència Nacional 49/2015 (sala de lo social) de 23 de març de 2015
(recurs 16/2015)

Sentència Audiència Nacional 9/2010 (sala de lo social) de 15 de febrer de 2010
(Recurs 2/2010)

Sentència Audiència Nacional 2215/2004 (sala de lo social) de 29 de març de 2004
(Recurs 217/2003)

5.7.5. Tribunal Constitucional

Sentència del Tribunal Constitucional 233/2007 de 5 de novembre del 2007 (recurs
d'empara 6219-2005)

Sentència del Tribunal Constitucional 203/2000, de 24 de juliol del 2000 (Recurs
d'empara 2947/97)

Sentencia del Tribunal Constitucional 109/1993, de 25 de març del 1993 (Qüestió
d'inconstitucionalitat 1348/1988)

5.7.6. Tribunal de Justícia de la Unió Europea

Sentència del Tribunal de Justícia Unió Europea (Sala Segona) de 30 de setembre de
2010. Assumpte C-104/09

5.8. Convenis Col·lectius

5.8.1. Àmbit Estatal

Construcció: Conveni col·lectiu de treball per al sector de la construcció d'àmbit estatal per al període del 31.12.2017 al 31.12.2021 (codi de conveni núm. 99005585011900). BOE núm.232, de 26 de setembre de 2017.

Hosteleria: Conveni col·lectiu de treball per al sector d'hosteleria d'àmbit estatal per al període del 01.01.2015 al 31.12.2019 (codi de conveni núm. 99010365011900). BOE núm.121, de 21 de maig de 2015.

Perruqueries, Instituts de bellesa i gimnasos: Conveni col·lectiu de treball per al sector de perruqueries, instituts de bellesa i gimnasos d'àmbit estatal per al període del 01.01.2018 al 31.12.2020 (codi de conveni núm. 99010955011997). BOE núm. 167, d'11 de juliol de 2018.

5.8.2. Àmbit País Valencià

Comerç detallista de carnisseria-xarcuteria: Conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç detallista de carnisseria-xarcuteria de les províncies de Castelló i València per al període del 01.01.2017 al 31.12.2019 (codi de conveni núm. 80000385011999). DOGV núm. 8065 de 19 de juny de 2017.

Estacions de servei: Conveni col·lectiu de treball per al sector d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana per al període del 01.01.2017 al 31.12.2018 (es renova per reconducció tàcita) (codi de conveni núm.2018/251). DOGV núm.8219 de 24 de gener de 2018.

Finques Urbanes: Conveni col·lectiu de treball per al sector de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per al període del 01.01.2019 al 31.12.2021 (codi de conveni núm. 2018/6856). DOGV núm.8347 de 26 de juliol de 2018.

Forn i pastisseria: Conveni col·lectiu de treball per al sector del forn i pastisseria de la Comunitat Valenciana per al període del 01.01.2015 al 31.12.2017 (prorrogat) (codi de conveni núm. 80000745012008). DOGV núm.7553 de 22 de juny de 2015.

Fusta, fusteria, moble i afins: Conveni col·lectiu de treball per al sector de la fusta, fusteria, moble i afins de la Comunitat Valenciana per al període del 01.01.2016 al 31.12.2018 (es prorroga durant les negociacions d'un altre conveni) (codi de conveni núm.2017/7286). DOGV núm.8113 de 25 d'agost de 2017.

Indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics: Conveni col·lectiu de treball per al sector de la indústria de taulells, paviments i rajoles ceràmics de la Comunitat Valenciana per al període del 26.12.2018 al 31.12.2020 (codi de conveni núm. 80000745012008). DOGV núm.8451 de 26 de desembre de 2018.

Manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses: Conveni col·lectiu de treball per al sector de manipulació i envasament de cítrics, fruites i hortalisses per a la Comunitat Valenciana per al període del 01.09.2016 a 31.08.2020 (codi de conveni núm. 80000115011990). DOGV núm. 8124 de l'11 de setembre de 2019

Olis i derivats: Conveni col·lectiu de treball per al sector d'olis i derivats de les províncies de Castelló i València per al període del 01.01.2017 al 31.12.2018 (es renova per reconducció tàcita) (codi de conveni núm. 80100035012012). DOGV núm.8228, de 6 de febrer de 2018

Pirotècnia: Conveni col·lectiu de treball per al sector de pirotècnia de la Comunitat Valenciana per al període del 01.01.2016 al 30.12.2017 (es prorroga) (codi de conveni núm. 80000325011997). DOGV núm.7899 de 19 d'octubre de 2016.

Recol·lecció de cítrics: Conveni col·lectiu de treball per al sector de recol·lecció de cítrics de la Comunitat Valenciana per al període del 01.09.2014 al 31.08.2018 (prorrogat) (codi de conveni núm. 80000105011990). DOGV núm. 7533 de 26 de maig de 2015.

Residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal: Conveni col·lectiu de treball per al sector de residències per a la tercera edat, serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal a la Comunitat Valenciana per al període del 01.01.2016 al 31.12.2018 (prorrogat) (codi de conveni núm. 80000265011996). DOGV núm. 8457 de 4 de gener de 2019.

5.8.3. Àmbit Província d'Alacant

Centres i serveis veterinaris: Conveni col·lectiu de treball per al sector de centres i serveis veterinaris per la província d'Alacant per al període del 01.01.2016 al 31.12.2017 (prorrogat) (codi de conveni núm. 03100015012014). BOP núm.131 de 11 de juliol de 2016.

Comerç de mobles, cesteria i articles de membre i junc: Conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç de mobles, cesteria i articles de membre i junc per a la província d'Alacant per al període de 01.01.2016 al 31.12.2018 (prorrogat) (codi de conveni núm. 03001045011982). BOP núm.164 de 28 d'agost de 2017.

Comerç detallista, majorista de calçat i articles de pell i viatge: Conveni col·lectiu de treball per al sector de comerç detallista, majorista de calçat i articles de pell i viatge per a la província d'Alacant per al període del 01.01.2016 al 31.12.2018 (prorrogat) (codi de conveni núm. 03000335011981). BOP núm.164 de 28 d'agost de 2017.

Comerç emmagatzematge de materials per a la construcció i sanejament: Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç d'emmagatzematge de materials per a la construcció i sanejament per a la província d'Alacant per al període de 01.01.2017 al 31.12.2019 (codi de conveni núm. 03000435011982). BOP núm. 103 de 31 de maig de 2018.

Comerç Majoristes d'Alimentació: Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç majoristes d'alimentació per a la província d'Alacant per al període del 01.01.2016 al 31.12.2017 (prorrogat) (codi de conveni núm. 03000325011982). BOP núm.65 de 3 d'abril de 2017.

Comerç tèxtil: Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç tèxtil a la província d'Alacant per al període de 01.01.2017 al 31.12.2017 (prorrogat) (codi de conveni núm. 03000855011981). BOP núm.164 de 28 d'agost de 2017.

Construcció i Obres públiques: Conveni col·lectiu de treball per al sector de construcció i Obres públiques per a la província d'Alacant per al període del 31.12.2017 al 31.12.2021 (codi de conveni núm. 03000795011982). BOP núm.15 de 22 de gener de 2018.

Exhibició cinematogràfica: Conveni col·lectiu de treball per al sector d'exhibició cinematogràfica per a la província d'Alacant per al període de 01.01.2015 al 31.12.2018

(prorrogat) (codi de conveni núm. 03000085011981). BOP núm.121 de 27 de juny de 2017.

Neteja d'edificis i locals: Conveni col·lectiu de treball per al sector de neteja i locals per a la província d'Alacant per al període del 01.01.2014 al 31.12.2019 (codi de conveni núm.5584). BOP núm.98 de 25 de maig de 2017.

Nines, auxiliars i afins: Conveni col·lectiu de treball per al sector de nines, auxiliars i afins per a la província d'Alacant per al període del 01.01.2017 al 31.12.2019 (codi de conveni núm. 03000925011982). BOP núm.126 de 4 de juliol de 2017

Sector de transport de viatgers per carretera: Conveni col·lectiu de treball per al sector de transport de viatgers per carretera per la província d'Alacant per al període del 01.01.2015 al 31.12.2017 (prorrogat) (codi de conveni núm. 03000935011982) BOP núm.116 de 17 de juny de 2016.

Supermercats: Conveni col·lectiu de treball per al sector de supermercats per a la província d'Alacant per al període del 01.01.2018 al 31.12.2018 (prorrogat) (codi de conveni núm. 03000655011981). BOP núm.24 de 4 de febrer de 2019.

5.9. Entrevistes transcritas

Vidal, Eva. (2019): *Transcripció d'entrevistes- Treball de camp del TFM*.
<https://drive.google.com/file/d/168aM4Xz6X9SMFwzyGK1fWmtyhmk3eFqJ/view?usp=sharing>

5.10. Pàgines web

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social. “Prestaciones/Pensiones de trabajadores”. Seguridad Social. Gobierno de España. (en línea) <<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores>> (Consultat:30.03.2019).

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las cortes e igualdad. “Por una sociedad libre de violencia de género”. Gobierno de España- (en línea). Disponible en: <<http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/informacionUtil/recursos/appLibres/home.htm>> (Consultat: 10.06.2019).